

HIPRA

Building Immunity
for a Healthier World

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA **2021**



PERFIL DE LA COMPAÑÍA	3	CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL	32
Descripción del modelo de negocio	3	Empleo	32
Estrategia de negocio y estructura	5	Desarrollo profesional	39
El plan de sostenibilidad	9	Diversidad e igualdad	40
Gestión de riesgos	10	Seguridad, salud y bienestar en el trabajo	43
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	14		
Enfoque de gestión	14	ANEXO I	48
Economía circular, prevención y gestión de residuos	16	Detalle del resto de sociedades del Grupo HIPRA	48
Uso sostenible de los recursos	18		
NEGOCIO RESPONSABLE	23	ANEXO II	50
Ética, derechos humanos y cumplimiento	23	Detalle de las filiales comerciales del Grupo	50
Aprovisionamiento sostenible	27		
Salud y bienestar	27	ANEXO III	52
Beneficios e impuestos	30		

La información recopilada en este informe se basa en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre y se enmarca dentro de la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes de Sostenibilidad del GRI (*GRI Sustainability Reporting Standards*), reconocidos internacionalmente.

DECLARACIÓN Auditoría Independiente – EINF

Emitida por DNV GL Business Assurance España S.L.

DNV GL BUSINESS ASSURANCE ESPAÑA, S.L. ha realizado la auditoría independiente de evaluación del Estado de Información No Financiera (EINF) correspondiente al ejercicio 2021, descrito en el informe "ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2021" elaborado según Ley 11/2018, por la entidad:

HIPRA S.A.

sita en Av. de la Selva, 135, 17170 Amer, Girona, España.

Criterios de evaluación:

- Adecuación de políticas aplicadas a cuestiones no financieras, incluyendo los procesos de diligencia debida aplicados
- Pertinencia de los indicadores no financieros utilizados en relación a las políticas definidas; adecuación de estos indicadores a marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia
- Comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad de una selección de indicadores clave de resultados no financieros
- Sistemática implantada de gestión de riesgos no financieros.

Alcance: HIPRA S.A. y entidades dependientes descritas en los Anexos I y II del Estado de Información No Financiera (EINF) correspondiente al ejercicio 2021.

Opinión modificada:

Basado en los procedimientos seguidos en la auditoría y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los posibles efectos de la omisión de información descrita en el párrafo "Fundamento de la opinión modificada", en nuestra opinión no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de HIPRA S.A. y sociedades dependientes, correspondiente al ejercicio 2021, no sea una representación fiel del desempeño de la empresa en materia de responsabilidad social, en lo relativo a cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, incluida la gestión de la igualdad, la no discriminación y la accesibilidad universal, los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y la diversidad.

Fundamento de la opinión:

EL EINF de HIPRA S.A. y sociedades dependientes no incluye la información referente a la remuneración media de los consejeros y directivos. Tampoco se incluyen los beneficios obtenidos y los impuestos pagados país por país, si bien esta información se halla disponible de forma agregada para el Grupo en las notas de las Cuentas Anuales Consolidadas a 31 de diciembre 2021.

Consideramos que la evidencia de auditoría que hemos obtenido proporciona una base suficiente y adecuada para esta opinión modificada.

Place and date:
Barcelona, 28 febrero 2022



For the issuing office:
DNV GL – Business Assurance España S.L.
Gran Vía de les Corts Catalanes, 130-136,
Pl. 9, 08038 – Barcelona, Spain


Ricardo Álvarez Muíña
Operation Manager – Assurance Iberia

Descripción del modelo de negocio

HIPRA es una farmacéutica biotecnológica focalizada en prevención para salud animal y humana.

Con más de medio siglo de historia, su actividad ha estado siempre marcada por una gran vocación de liderazgo, especialmente en el campo de la prevención. Actualmente **HIPRA es referente mundial en vacunas gracias a la amplia gama de productos innovadores y servicios exclusivos destinados a garantizar la salud global.**

Gracias a la experiencia adquirida a lo largo de los años, en 2021, HIPRA ha dado un paso adelante con la incorporación de la **División de Salud Humana** que, junto con la **División de Salud Animal**, permitirá contribuir a crear un mundo más sano.

Los pilares de la
CREDIBILIDAD
de HIPRA

EXCELENCIA
como sello de identidad

OPTIMISMO
como nuestra forma de ser

INCONFORMISMO
por naturaleza

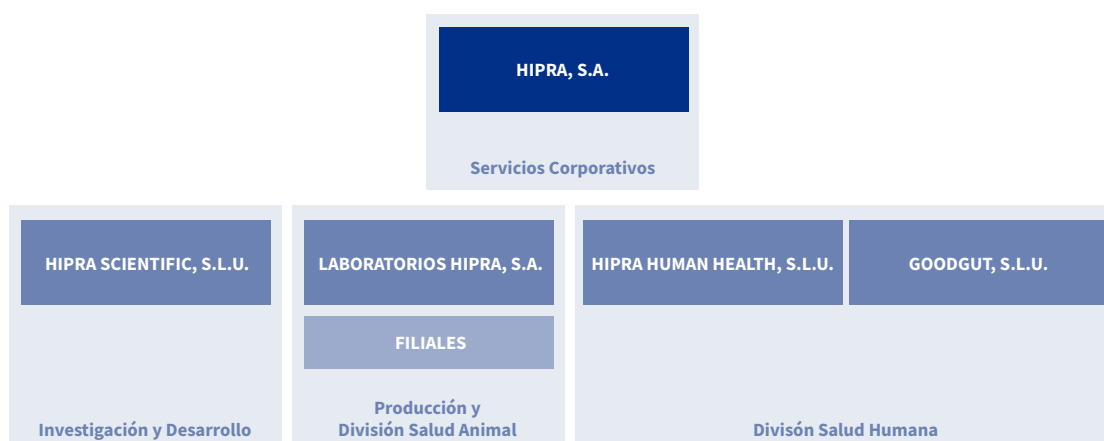
El lema “**Building immunity for a healthier world**” define la razón de ser de la compañía: innovar constantemente con el objetivo de mejorar la salud de las personas y de los animales a través de productos diferenciales. Es una visión compartida por todo su equipo humano, movido por los valores inherentes de la empresa.

HIPRA cuenta con un modelo de organización singular, **controlando internamente todos los procesos de la cadena de valor.** Este control le proporciona un *know how* único y la posiciona como referente en la investigación, producción y comercialización de vacunas.



El pasado 30 de noviembre de 2021 la compañía creó una **sociedad holding**, denominada **HIPRA,S.A.**, que permite organizar la estructura societaria de acuerdo con las actividades que realizan cada una de las empresas del grupo.

La sede central está ubicada en Amer, provincia de Girona (España), desde donde opera la sociedad dominante del Grupo HIPRA. Tienen la misma sede: **Laboratorios Hipra, S.A.**, sociedad unipersonal, dedicada a la producción y comercialización para la División de Salud Animal, así como a la producción para la División de Salud Humana; **Hipra Scientific, S.L.U.**, que concentra las actividades relacionadas con la investigación y desarrollo de vacunas; e **Hipra Human Health, S.L.U.**, dedicada a Salud Humana. **GoodGut, S.L.U.**, la start-up especializada en prevención de enfermedades digestivas en salud humana, que fue adquirida por HIPRA en 2021, está ubicada en Girona.



La División de Salud Animal de **HIPRA** está firmemente establecida a nivel **internacional** con presencia en más de 100 países. Cuenta con una red de más de **40 filiales comerciales propias** y con **6 centros de producción** ubicados estratégicamente en Europa (España) y América (Brasil).

El perímetro de consolidación incluye otras 25 sociedades sin actividad comercial (ver Anexo II).

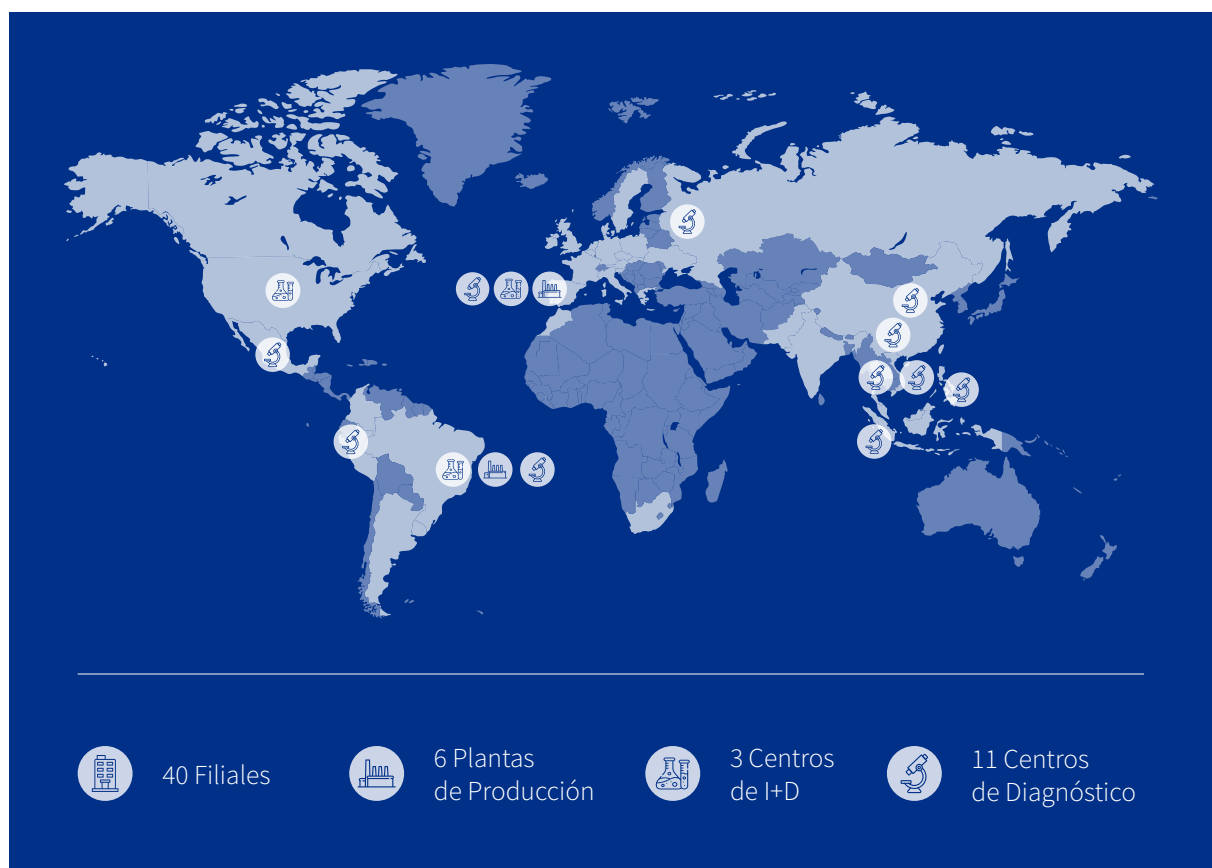


La **expansión internacional** se ha acelerado a lo largo de la última década. Así, en 2009 las exportaciones representaban el 56% del total de las ventas del Grupo, mientras que este porcentaje ha ascendido hasta el 78% a cierre de 2021.



El acceso a nuevos mercados ha aumentado el potencial de venta y ha contribuido a una mayor diversificación del riesgo de negocio. Entre los principales mercados geográficos cabe destacar: España, China, Rusia, Turquía, Francia, Filipinas, Vietnam, Polonia, Brasil, e Italia.

Presencia geográfica de HIPRA

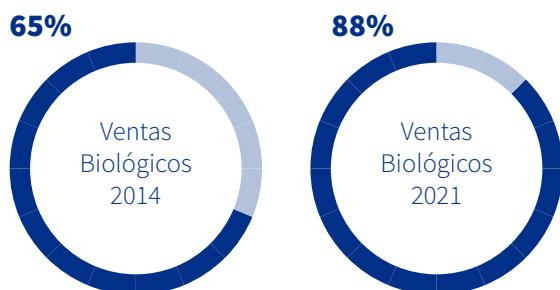


Estrategia de negocio y estructura

La visión estratégica de HIPRA se redefinió en 2009 con una clara apuesta por la **prevención**, donde quiere mantenerse como referente a nivel mundial. Actualmente ocupa el **6º lugar en el ranking mundial de vacunas** para la salud animal.

Esta visión estratégica se alinea con la presión para **limitar el uso de antibióticos**, tendencia especialmente clara en Europa. Como ilustración de esta tendencia, en salud animal, el mercado total ha crecido en los últimos años entre un 3-5% anual, mientras que el de los biológicos lo ha hecho entre un 5-8% anual. Como consecuencia, la venta de biológicos en el mercado de salud animal mundial pasó del 26% en 2015 al 29% en 2021.

En HIPRA, las ventas en vacunas han pasado del **65% en 2014** al **88% en 2021**.



Se estima que en 2022 las ventas de Biológicos alcancen el **94%**.

Para ello, cerca del **10% de la facturación se destina a actividades de I+D** centradas en generar y aplicar los últimos avances científicos en el desarrollo de vacunas innovadoras de la más alta calidad. Como resultado, en el mercado de Salud Animal, HIPRA ha lanzado al mercado **22 nuevas vacunas en los últimos 10 años**, siendo la única compañía capaz de conseguir tantos lanzamientos.

El mercado mundial de salud animal cuenta con dos grandes segmentos diferenciados: el **mercado de animales de producción** y el de **animales de compañía**. Aunque hay grandes diferencias entre países, el mercado de animales de producción supone un 54% del total y el de animales de compañía un 46%, si bien este segmento está creciendo más rápido. HIPRA ha estado históricamente enfocada al mercado de animales de producción (el 97% de sus ventas de 2021).



En 2021 la Sociedad ha dado un paso más en su compromiso de contribuir a un mundo más sano con la creación de la **División de Salud Humana**, que está desarrollando una nueva **vacuna contra la Covid-19** entre otros proyectos.



Gobierno corporativo

HIPRA, S.A., es una empresa no cotizada constituida en España que cumple con la Ley de Sociedades de Capital y con la legislación española aplicable. Cuenta con los siguientes órganos de gobierno:

Junta de Accionistas

Presidida por David Nogareda Estivill, cuenta con la Presidencia Honorífica de Joan Nogareda Gifre. Es el órgano de gobierno de la propiedad del Grupo, formado por todas las personas con participación accionarial en HIPRA, S.A.

Se reúne con carácter ordinario una vez al año.

HIPRA fomenta la asistencia de los accionistas y no establece un mínimo de acciones para asistir. De igual forma comunica la agenda y pone a disposición de todos los accionistas la documentación con la antelación necesaria que marca la legislación aplicable.

Consejo de Administración

Es el máximo órgano de decisión de HIPRA, S.A., excepto para aquellas materias que son competencia de la Junta General de Accionistas. Asume la aprobación de la estrategia corporativa y supervisa su implementación, guiando y controlando la actuación de la dirección.

Composición del Consejo de Administración:

- Carlos Montañés Estupiñá, Consejero
- Arnau Nogareda Estivill, Consejero
- David Nogareda Estivill, Presidente del Consejo y Consejero Delegado
- M^a del Mar Nogareda Estivill, Secretaria del Consejo y Consejera
- Rosa Maria Querol Massó, Consejera independiente
- Clau Atzabeja, S.L., representado por Arnau Nogareda Estivill, Consejero
- Clau Robi, S.L., representada por M^a del Mar Nogareda Estivill, Consejera
- Clau Safir, S.L., representada por David Nogareda Estivill, Consejero
- Jethro Management Consulting, S.L. representado por Richard Rechter Leib, Consejero independiente

Como se observa, y en línea con las mejores prácticas de Gobierno Corporativo, el Consejo cuenta en la actualidad con dos consejeros independientes que refuerzan la independencia entre el control y la gestión de la compañía.

Más allá del mero cumplimiento de requisitos legales, el Consejo ha impulsado como base del gobierno corporativo unas pautas de conducta éticas, honestas y socialmente responsables que se materializan en el Código de Conducta.

El Código de Conducta se apoya en Políticas, Protocolos, Manuales y/o Guías, de entre las que cabe destacar:

- Políticas de personal: Plan de Igualdad, Plan de Prevención de Riesgos Laborales, Protocolo contra el acoso sexual, Protocolo de actuación para colectivos sensibles.
- Políticas Medioambientales, de Bioética y de bienestar animal.
- Políticas Financieras: Política Fiscal, y Protocolo antifraude y antiblanqueo de capitales.
- Política de Gobierno de Datos, y Políticas sobre Privacidad y Datos Personales.

La Responsabilidad Social Corporativa inspira el Código de Conducta y se manifiesta como un compromiso ético, social y medioambiental.

- Compromiso con la Sociedad en general, participando y contribuyendo al desarrollo sostenible.
- Compromiso con el Medio Ambiente, respetando y protegiendo el entorno.
- Compromiso con la Calidad Total, buscando la excelencia de todos los productos y procesos.
- Compromiso con los Empleados, fomentando la formación continuada.
- Compromiso con los Clientes, ofreciendo productos y servicios de calidad.
- Compromiso con los Proveedores, para alcanzar las sinergias oportunas.
- Compromiso con el Bienestar Animal, en todos los procesos que realizamos.

Consejo Ejecutivo

El Consejo Ejecutivo, es el órgano de dirección que supervisa la marcha ordinaria del negocio y la implementación de la estrategia acordada.

Composición del Consejo Ejecutivo:

- David Alonso Raluy, Director Ejecutivo Financiero
- Miquel Desoi Guitart, Director Ejecutivo de Recursos Humanos
- Carles Fàbrega Comas, Director General Salud Humana
- Josep Ferrés Coromina, Director Ejecutivo *Quality Compliance*
- Carlos Montañés Estupiñá, Vicepresidente Ejecutivo
- Arnau Nogareda Estivill, Vicepresidente Ejecutivo
- David Nogareda Estivill, Consejero Delegado.
- M^a del Mar Nogareda Estivill, Vicepresidenta Ejecutiva
- Jordi Ruano Bou, Director Ejecutivo de Producción
- Peter Saey, Director General Salud Animal
- Èlia Torroella Busquets, Vicepresidenta Ejecutiva

El plan de sostenibilidad

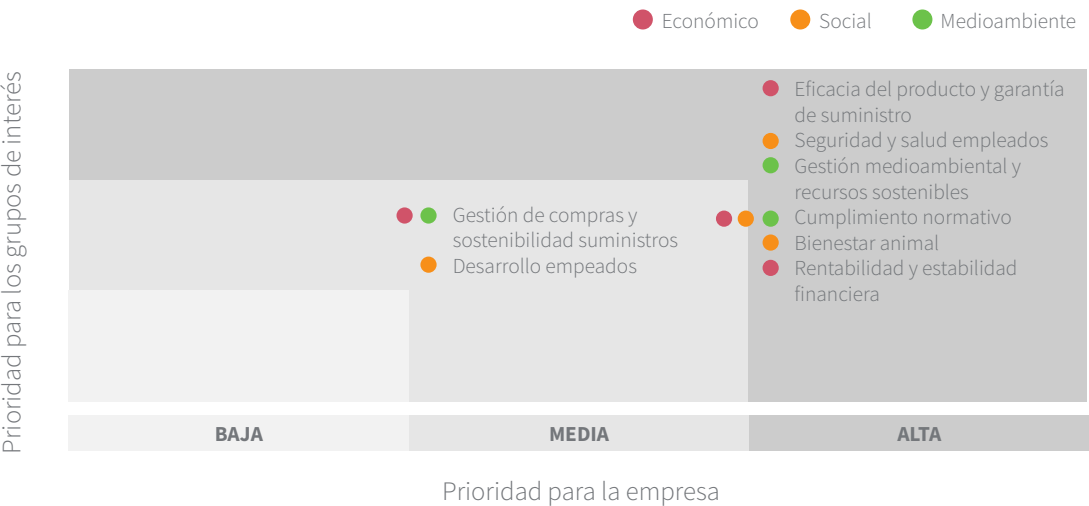
HIPRA es una compañía comprometida con el desarrollo económico sostenible. La primera responsabilidad de HIPRA es para con sus trabajadores y familias, así como con las comunidades y entorno en donde actúa, con el objeto de asegurar y mejorar la calidad de vida.

El respeto por el medio ambiente es clave para HIPRA. La Empresa se enfoca en la excelencia ambiental, tratando de minimizar el impacto de su actividad en el medio ambiente y así, no comprometer los recursos naturales del futuro.

Materialidad

HIPRA identifica mediante un análisis de relevancia interna y externa las cuestiones fundamentales de sostenibilidad que pueden afectar la condición financiera o el rendimiento operativo de la compañía.

Resultado del análisis de materialidad



ASPECTOS RELEVANTES

Eficacia del producto y garantía de suministro	p.29	Bienestar animal	p.27
Seguridad y salud empleados	p.43	Rentabilidad y estabilidad financiera	p.30
Gestión medioambiental y recursos sostenibles	p.14	Gestión de compras y sostenibilidad suministros	p.27
Cumplimiento normativo	p.23	Desarrollo empleados	p.39

Gestión de riesgos

HIPRA define las políticas corporativas del Grupo.

La gestión y evaluación de los riesgos recae sobre la Dirección que identifica y evalúa los riesgos relevantes, originados tanto por factores externos como por factores internos, y determina la mejor respuesta a cada uno de ellos. **El resultado de dicha evaluación se presenta en un Mapa de Riesgos** que se actualiza de forma anual.

HIPRA, a través de sus normas y procedimientos de gestión de riesgos, **pretende desarrollar un ambiente de control estricto y constructivo en el que todos los empleados entiendan y cumplan sus funciones y obligaciones.**

El sistema de control y gestión de riesgos de HIPRA se basa en los siguientes **principios:**



Liderazgo de la alta dirección, que proporciona los recursos necesarios y establece los Comités de seguimiento correspondientes a cada tipología de riesgo.



Integración de dichos Comités en los ámbitos de planificación y desarrollo de la estrategia corporativa.



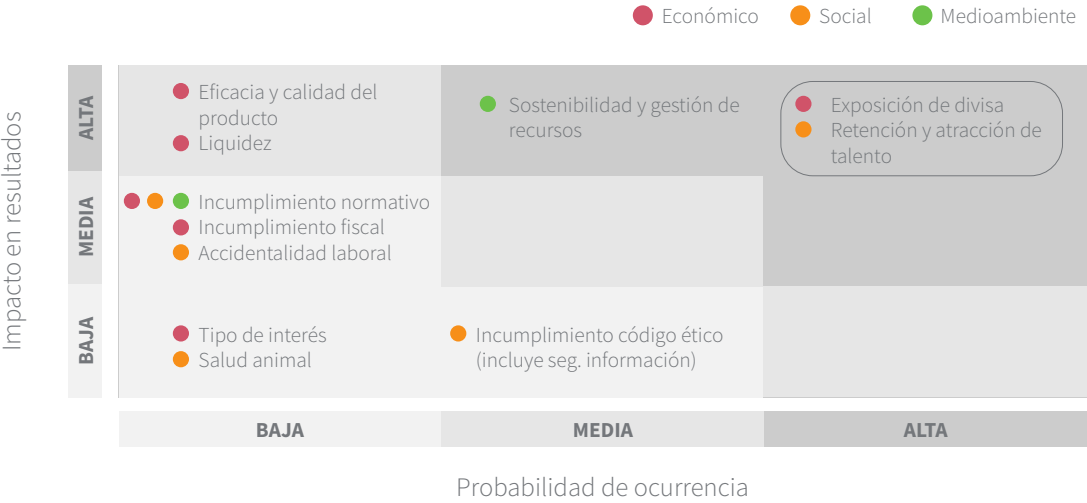
Segregación de funciones entre las áreas operativas y las áreas de supervisión y aseguramiento.



Revisión periódica. Aplicación sistemática de mejores prácticas y recomendaciones en materia de riesgos.



Mapa de Riesgo



RIESGOS ANALIZADOS

Exposición de divisas	p.11	Incumplimiento normativo	p.23
Retención y atracción de talento	p.32	Accidentalidad laboral	p.45
Sostenibilidad y gestión de recursos	p.18	Incumplimiento fiscal	p.23
Eficacia y calidad del producto	p.30	Salud animal	p.27
Liquidez	p.12	Tipo de interés	p.11

Riesgo de Tipo de Cambio / Política de cobertura de divisas

Es el riesgo de que los cambios en divisas afecten a los ingresos del Grupo o a su valor patrimonial.

HIPRA opera a nivel internacional a través de filiales propias y, como consecuencia, se ve expuesta a riesgos de tipos de cambio por operaciones con divisas, destacando especialmente el dólar americano (USD), el real brasileño (BRL), la lira turca (TRY), el peso filipino (PHP) y el rublo ruso (RUB).

La Política de Coberturas de HIPRA busca cubrir este riesgo dentro de unos parámetros razonables, poniendo en equilibrio el riesgo incurrido y el coste de la cobertura. En este sentido:

HIPRA no cubre el riesgo de conversión de los activos netos asociados a sus filiales en el extranjero.	HIPRA cubre un porcentaje de su exposición asociada a transacciones comerciales con las monedas más relevantes.	Estas coberturas son gestionadas desde el departamento de Tesorería, que lleva a cabo también un seguimiento constante del riesgo abierto, y supervisadas por la Dirección Financiera.
--	---	--

El porcentaje de cobertura se revisa de forma periódica según país y moneda en base a análisis internos y externos sobre la situación macroeconómica de cada zona. Fluctúa generalmente entre un 30% y un 70% del riesgo transaccional.

En ningún caso se contratan coberturas de divisa con fines de inversión. Responden por lo tanto a necesidades operativas y van encaminadas a reducir el riesgo mencionado.

Tal y como recogen las CCAA, a cierre del ejercicio, Laboratorios Hipra S.A. mantiene abiertas coberturas en divisa a corto plazo por un nominal equivalente a 10,9 millones de euros.

Riesgo de Liquidez / Política de financiación

Es el riesgo de que la Empresa no pueda atender sus obligaciones financieras ante terceros a su vencimiento. HIPRA hace frente a este riesgo a través de dos mecanismos:

Por un lado, mediante una correcta planificación de las necesidades de tesorería a corto, medio y largo plazo:

El departamento de Tesorería coordina la elaboración de previsiones a 3 meses con cada una de las Sociedades del Grupo y actualiza también de forma mensual una planificación a 12 meses.

Adicionalmente, lleva a cabo un Plan Financiero que incorpora las previsiones comerciales, de inversión y de recursos para los próximos 5 años.

Por otro lado, y en base a esta planificación, se llevan a cabo las actuaciones necesarias para garantizar la financiación que permita desarrollar los planes de negocio previstos.

En 2021 HIPRA dispone de 44,5 millones de euros en líneas de crédito a corto plazo; a cierre de año se han dispuesto 15 millones de euros.

Adicionalmente, en el 2019 se abrió una línea de financiación a 9 años con el Banco Europeo de Inversiones que a finales del 2021 está totalmente dispuesta. En 2021 se ha abierto una nueva línea de financiación a 9 años con el Banco Europeo de Inversiones que apoya inversiones relacionadas con el desarrollo de la vacuna del Covid-19.

La Empresa detalla todas sus líneas de financiación en la **Nota 11 de sus CCAA consolidadas**.

Riesgo de Crédito / Política de riesgo comercial

Es el riesgo al que se enfrenta HIPRA si se produce el incumplimiento contractual por parte de un cliente o contraparte de sus obligaciones. Se produce principalmente en relación con Deudores comerciales.

Para minimizar dicho riesgo, la Empresa presenta una política implantada en todas las Sociedades del Grupo cuyas principales indicaciones podrían resumirse así:

El seguimiento del riesgo comercial es responsabilidad del Área Financiera y del Área Comercial de la Sociedad quienes se reúnen de forma periódica (como mínimo una vez al mes) para analizar situaciones de riesgo y alertas.

Dichas alertas se centran especialmente en saldos comerciales vencidos o en clientes con límites de riesgo excedidos.

Las condiciones de pago concedidas a un cliente se alinean con aquellas habituales en el sector y país en que HIPRA opera y no son objeto de negociación o incentivo comercial.

Adicionalmente, las Empresas del Grupo revisan el límite de crédito concedido a los clientes al menos una vez al año, en base al potencial de ventas y las condiciones de cobro.

HIPRA trabaja con analistas de riesgo externos para reforzar el seguimiento de aquellos clientes con mayores límites concedidos.

Finalmente, desde el punto de vista contable, se reconoce una provisión de insolvencia en el momento en que el retraso en el cobro supera los 180 días o bien cuando se tiene conocimiento de circunstancias que hagan probable el impago por parte de un cliente. Dicha provisión queda convenientemente detallada en las CCAA de la Empresa.



Enfoque de Gestión

HIPRA trabaja para **minimizar el impacto de su actividad en el medio ambiente**, aplicando medidas de mejora continua y sostenibilidad. Para ello, dispone de una **Política de Medio Ambiente** que afianza dicho compromiso de operar de la manera más respetuosa con el entorno.

El Área de Sostenibilidad es la responsable de velar por el cumplimiento de dicha Política. **Esta área coordina el Comité de Gestión Ambiental**, que es el órgano responsable, **junto con Dirección**, de **orientar las acciones y programas de gestión ambiental** de la organización que aseguran la integración de los requisitos ambientales en los métodos de fabricación y otros procedimientos desde las fases de diseño de nuevos productos o nuevas instalaciones.

Como consecuencia del crecimiento de los últimos años, HIPRA ha ampliado sus instalaciones de producción para abastecer la nueva demanda. En consecuencia, uno de los principales focos de atención en este ámbito se centra en controlar el impacto medioambiental derivado de este crecimiento. Todo ello, queda definido en la Política Ambiental de HIPRA, así como en las directrices establecidas y compartidas por toda la organización, como son:

Política del Sistema de Gestión Ambiental (SGA) (define directrices y principios)

Manual corporativo del SGA (referencia para el SGA)

Programas ambientales (objetivos y actuaciones específicas del SGA)

Comité de SGA (acciones, indicadores y seguimiento del SGA)



Asimismo, y en cumplimiento de lo que establece la Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental, la empresa dispone de un análisis de riesgos medioambientales en el que se han analizado los escenarios ambientales más relevantes para la actividad.

Adicionalmente, HIPRA cuenta con un seguro de responsabilidad medioambiental que cubriría de forma razonable el daño accidental al medio ambiente que se pudiera derivar de la actividad de HIPRA.

Política Ambiental

A través de su Política Ambiental, HIPRA manifiesta su compromiso con el medio ambiente y el desarrollo sostenible, tanto en los aspectos relacionados con procesos estratégicos como en la producción, innovación y desarrollo de nuevos productos en los ámbitos de la salud animal y humana, con el objetivo de dar respuesta a los retos de la sociedad.

En este contexto, HIPRA, se compromete a:

Consolidar el sistema de gestión ambiental en la gestión global de HIPRA.

Controlar y mejorar continuamente los procesos estratégicos y productivos, en busca de la excelencia en el diseño y desarrollo de nuevos productos, planes y proyectos de instalaciones y/o actividades, o en la modificación de los existentes.

Asegurar la protección del medio ambiente, reduciendo los riesgos ambientales detectados, así como el impacto ambiental producido como consecuencia de la actividad desarrollada por HIPRA.

Actuar para satisfacer las necesidades de la sociedad del presente, sin comprometer los recursos del futuro.

Orientar las acciones de HIPRA hacia la reducción del consumo de recursos naturales, materias primas y recursos energéticos, mediante la mejora continua de instalaciones y la adopción de prácticas más respetuosas con el medio ambiente.

Orientar las acciones de HIPRA hacia la reducción y minimización de emisiones a la atmósfera, generación de vertidos y generación de residuos, así como cualquier otro impacto ambiental que pueda generarse.

Integrar la variable sostenibilidad en el diseño y desarrollo de nuevos productos, planes y proyectos de instalaciones y/o actividades, o en la modificación de los existentes.

Asumir durante la actividad diaria la reducción, la reutilización, el reciclaje y la valoración de los recursos naturales, como elementos inseparables de la actividad de HIPRA.

Velar por el cumplimiento de los requisitos legales aplicables a las instalaciones y operaciones, así como de otros requisitos ambientales que HIPRA suscriba.

Formar y sensibilizar ambientalmente al personal que interviene en las actividades de HIPRA, así como mejorar la comunicación ambiental con los grupos de interés.

Respetar la naturaleza y la biodiversidad en los entornos en los que se encuentran los centros de HIPRA.

La dirección de HIPRA asume el compromiso de implantar, documentar y mantener el Sistema de Gestión Ambiental y, su cumplimiento satisfactorio se considera objetivo prioritario de mejora continua en todos los niveles.

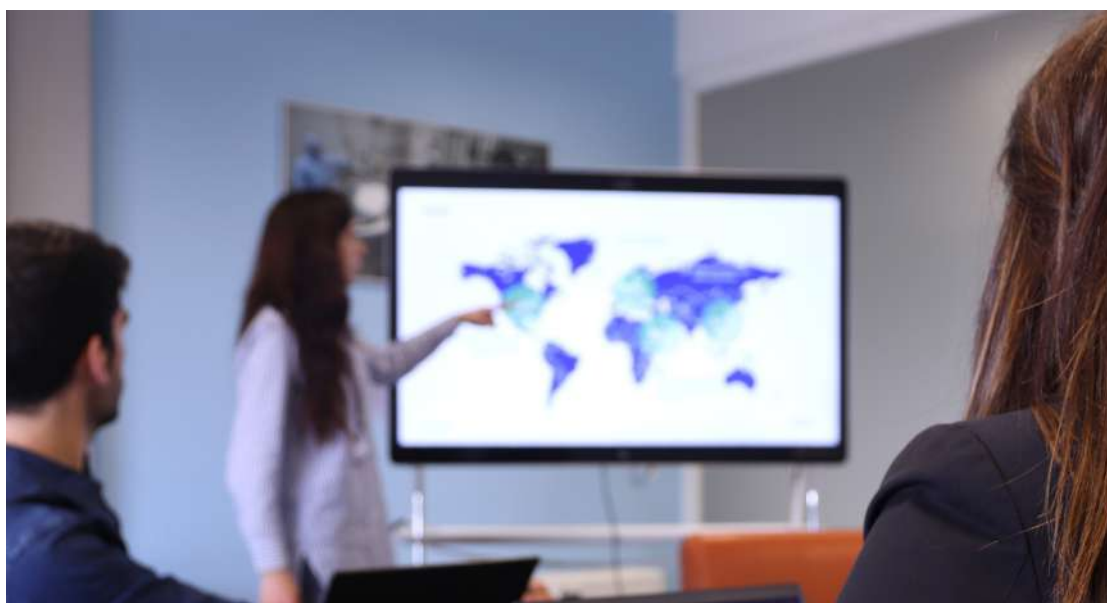
Economía circular, prevención y gestión de residuos

Contaminación

HIPRA mantiene un sistema de gestión medioambiental con el firme objetivo de mejorar el impacto que pueda generar su actividad.

Dentro de los **proyectos llevados a cabo durante el 2021** cabe destacar:

- | | | | |
|----------|---|----------|---|
| 1 | Compra del 100% de energía eléctrica de origen renovable para todos los centros productivos de Amer. | 4 | Definición de una Política de Viajes responsable. |
| 2 | Cálculo de la huella de carbono para la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero. | 5 | Sensibilización e información al personal sobre aspectos medioambientales y de sostenibilidad. |
| 3 | Realización de una nueva auditoría energética en los procesos e instalaciones de los centros de mayor consumo energético en Amer (Sede Central y CIAMER.) | 6 | Realización de mejoras en las depuradoras de aguas residuales de los centros productivos de Amer, a fin de reducir la carga contaminante vertida. |



Como **proyectos previstos para 2022** cabe destacar:

1. Conexión a suministro eléctrico del centro Lloret Salvatge en sustitución de gasoil.
2. Incrementar la dotación de placas fotovoltaicas en distintos centros productivos de Amer, para reducir el consumo eléctrico procedente de entidad suministradora y fomentar el uso de tecnologías renovables.
3. Realización de auditorías energéticas de edificios de Amer.
4. Fomento del consumo de gas natural de origen renovable (biometano).
5. Substitución de los vehículos más antiguos de gasolina o diésel, por vehículos eléctricos, o por vehículos más eficientes.
6. Estudio de opciones de valorización de los residuos generados por nuestra actividad, a fin de reducir la cantidad depositada en vertedero.
7. Elaboración de un Plan Director de Sostenibilidad a medio plazo.

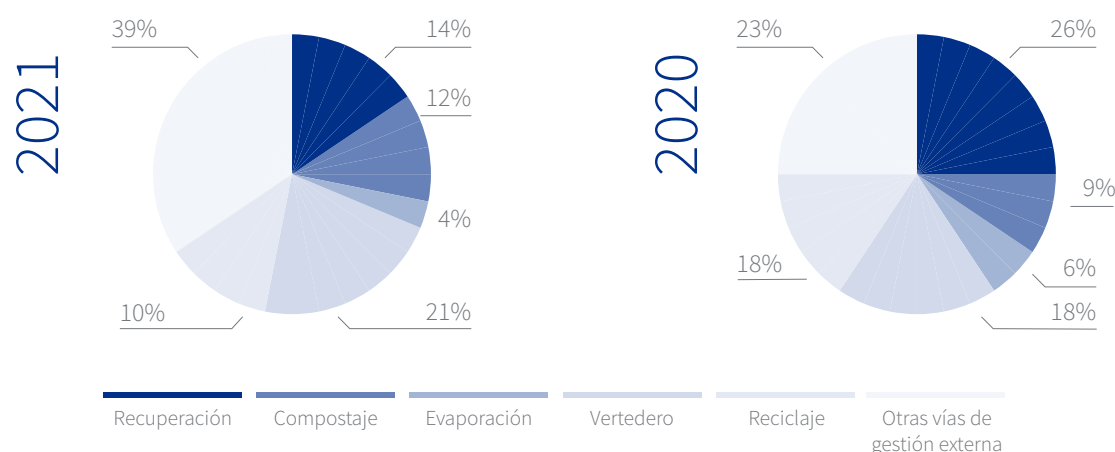
Gestión residuos

Residuos por tipo y método de eliminación

La cantidad de residuos generados va en función de la demanda y tipología de productos fabricados. La gestión, tratamiento y destino de cada uno de ellos depende de sus características, así como de los tratamientos actuales existentes de los gestores de residuos. Todos los residuos generados en los centros productivos de Amer son gestionados mediante transportistas y gestores de residuos acreditados por la *Agència de Residus de Catalunya*.

En 2021 se generaron 2.426 Tn de residuos (2.255 Tn en 2020), de los cuales sólo el 7,9% son considerados residuos peligrosos (192 Tn) en comparación con el 10% del año 2020 (223Tn).

Residuos generados en la totalidad de los centros productivos del Grupo en Amer



Se realizan esfuerzos constantes para la minimización en origen de los residuos generados, que se focalizan en:

Sensibilizar e informar al personal sobre la importancia de segregar correctamente los residuos en origen.

Mejorar la segregación correcta y reciclaje de los residuos en origen.

Reducir la generación de residuos peligrosos.

Reducir la generación del residuo plástico.

Estudio de alternativas de tratamiento de residuos, para reducir la fracción de residuos gestionados vía vertedero.

Fomento de las alternativas de gestión de residuos de valorización y/o reciclaje de residuos.

Uso sostenible de los recursos

A continuación se detalla el uso de recursos por tipología, y por centro productivo.

El 100% de los centros productivos de HIPRA son propiedad de HIPRA y están ubicados en zonas industriales. A continuación, se describen las principales actividades que se llevan a cabo en cada uno de ellos:

- **Sede Central (C1):** oficinas centrales, laboratorios de Calidad e I+D y fabricación de productos zoosanitarios.
- **Arbusset (C2):** centros de experimentación y diagnóstico.
- **CIAMER (C3):** centros de fabricación de productos zoosanitarios.
- **Granja Lloret Salvatge (C4):** centro de fabricación de productos zoosanitarios.
- **CIM La Selva (C5):** operaciones de expedición e imprenta.
- **Brasil:** centro de fabricación de productos zoosanitarios.

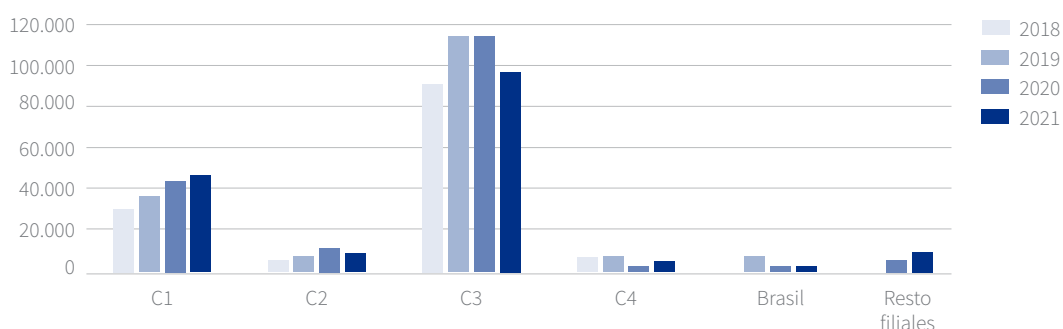
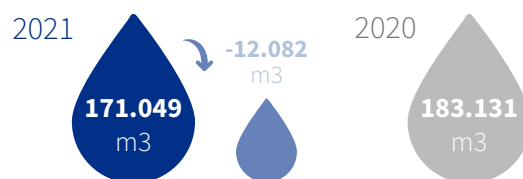
Adicionalmente se incluye dentro del grupo **RESTO FILIALES** las incluidas en el Anexo I.

Interacción con el agua

HIPRA realiza una cuidada gestión de los diferentes aspectos ambientales como la gestión de residuos y aguas residuales. Las plantas productivas de Amer disponen de estaciones depuradoras de aguas residuales y todos los centros productivos cuentan con sistemas que garantizan que la calidad del agua vertida es adecuada y que está por debajo de los parámetros límite de contaminación establecidos por la legislación.

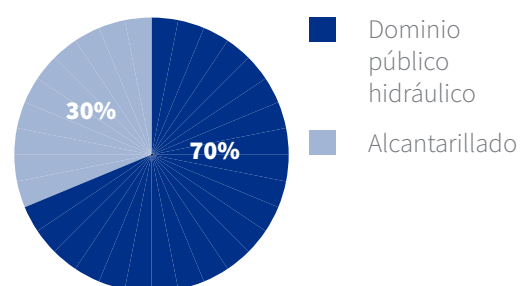
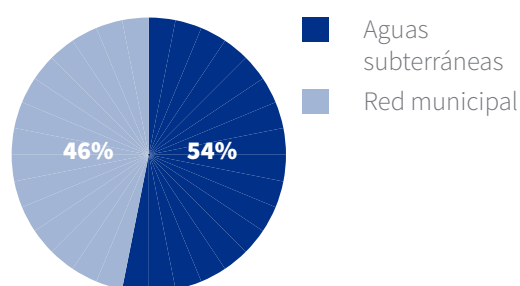
HIPRA ha llevado a cabo grandes inversiones orientadas a reducir el consumo de agua, mediante procesos de minimización, optimización, monitorización y reutilización de efluentes y condensados.

El consumo total de agua en el 2021 asciende a los 171.049 m³ (183.131 m³, en el 2020). Este valor incluye tanto el consumo realizado en Amer como en las distintas filiales del grupo.



Del suministro total de agua de HIPRA en Amer, un 54% procede de captaciones propias de aguas subterráneas (86.793 m³) y el 46% restante de suministro de red municipal (73.633 m³).

El 70% del agua residual debidamente tratada es vertida a cauce público (111.739 m³). El 30% restante es vertido al alcantarillado público (48.687 m³).



Durante 2020 y 2021 no ha ocurrido ningún derrame o vertido significativo que pudiera haber afectado a la calidad del agua.

Consumo de materias primas

El consumo de las principales materias primas en los centros de Amer y para el año 2021 quedan expresadas en la siguiente tabla:

	t	L	Unidades
Aceites y grasas vegetales y animales	344	-	-
Alimentos preparados para animales	279	-	-
Artículos de papel y cartón (en miles de unidades)	-	-	55.798
Cristal y productos de vidrio	-	-	642.167
Ganado y aves de corral	-	-	39.701
Jabones, detergentes y otros artículos de limpieza y abrillantamiento; perfumes y productos de cosmética	36	-	-
Leche, productos lácticos y otros productos alimentarios	22	-	-
Productos de molinería, almidones y productos amiláceos	10	-	-
Productos químicos básicos, compuestos nitrogenados, fertilizantes, plásticos y caucho sintético en formas primarias y otros	189	8.646	-
Productos y especialidades farmacéuticas	111	100.891	-
Sal y cloruro de sodio puro; agua marina	33	-	-
TOTAL	1.024	109.537	737.666

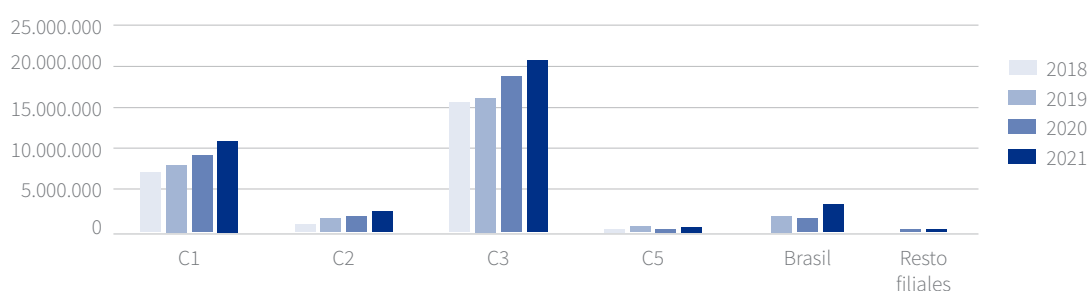
Fuente: Declaración Anual de Residuos Industriales

Consumo de energía

HIPRA opta por el uso de energías respetuosas con el medio ambiente. Por ello, en 2021 el 100% del consumo de electricidad de red en los centros productivos en Amer (35.765.332 kwh) ha procedido de fuentes de energía renovables. Además, en 2021, gracias a las placas fotovoltaicas instaladas en Amer, hemos producido 1.051.736,99 kwh, que han permitido evitar la emisión de 104,85 tCO₂e.

El consumo eléctrico total ha incrementado un 14% (39.195.201 kwh consumidos en 2021 frente a los 34.425.718 kwh del 2020), debido en gran medida a la puesta en funcionamiento de nuevas plantas de producción y al incremento en la cantidad y variedad de productos fabricados.

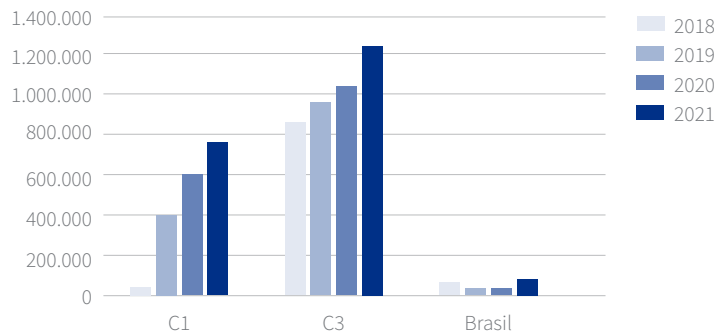
Consumo anual eléctrico por centros (KW)



Consumo de gas natural

HIPRA potencia el uso de gas natural frente al de gasóleo, y por ello su consumo ha ido incrementando año tras año, unido también al aumento de producción y al incremento de centros de fabricación de HIPRA. El consumo total de gas natural ha incrementado un 21% (2.097.793 kg consumidos en 2021 frente a los 1.726.159 kg del 2020).

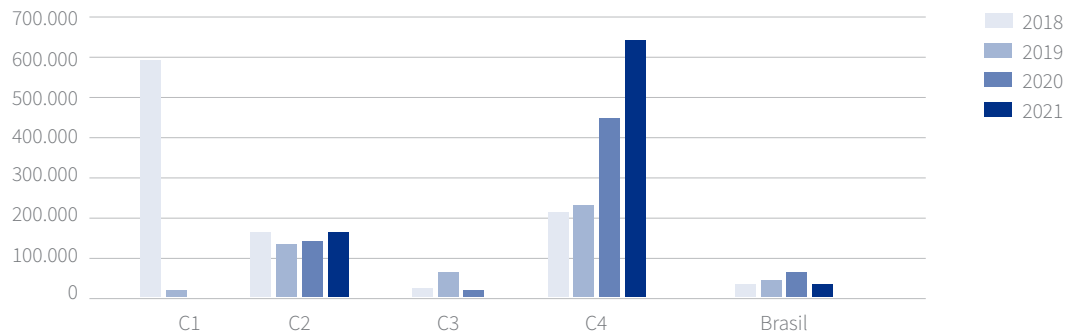
Consumo anual GNL por centros (kg)



Consumo de otros combustibles

Además de gas natural, HIPRA también usa otros combustibles como gasóleo en grupos electrógenos y algunos equipos productivos. El consumo total de gasóleo ha incrementado un 24% (835.262 litros consumidos en 2021 frente a los 671.210 litros del 2020).

Consumo anual gasoil por centros (L)



Cambio climático - Emisiones

HIPRA está fuertemente comprometida con el cambio climático y con la reducción de emisiones y gases invernadero.

Durante el año 2021 HIPRA ha realizado el cálculo de la huella de carbono según la normativa ISO 14064-1, los alcances definidos como Uno (derivadas de las actividades que la organización controla) y como Dos (emisiones de la organización por la utilización de la energía eléctrica, gasoil, GNL, calor o vapor de agua adquiridos de fuera).

El resultado de la huella de carbono de HIPRA en 2021 ha sido de 9.858,56 toneladas de CO₂.

Pese al incremento de producción, instalaciones y personal en 2021 no se ha observado un incremento significativo respecto de las emisiones generadas en el año 2020 (9.527,14).

2021



toneladas
CO₂

2020



toneladas
CO₂

Destacar también que en el año 2021, y gracias a las buenas prácticas ambientales en segregación y gestión de residuos, se han gestionado mediante vías de compostaje y reciclaje un total de 541,83 toneladas de residuos, evitando así unas emisiones de 921,11 tCO₂e.

Las acciones previstas como planes de mejora en el cálculo de la huella de carbono a llevar a cabo en los próximos ejercicios comprenden:

1

Realizar el cálculo de la huella de carbono del producto fabricado en HIPRA.

2

Estudiar la opción de calcular la incidencia de cada instalación por separado.

3

Estudiar la opción de incluir filiales comerciales, así como la planta productiva de HIPRA Brasil al realizar el cálculo de la huella de carbono. De esta manera, se podrán tener datos de la significancia real de estos centros en el cómputo global.

4

Acciones de sensibilización al personal (ej: buenas prácticas de conducción, uso sostenible del clima y de la energía...).



Ética, derechos humanos y cumplimiento

HIPRA comparte la Declaración de los **Derechos Humanos de Naciones Unidas** (<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>) y los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas** (<https://www.pactomundial.org/>) y vela por su cumplimiento a nivel corporativo.

La Empresa vela por el cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones que le son aplicables en cada uno de los países en donde desarrolla su actividad.

El **Código de Conducta***, que es de aplicación a todos los empleados, directivos y órganos de administración de todas las empresas y filiales del Grupo HIPRA, establece las reglas de conducta que se deben cumplir.

Además, HIPRA dispone de otra normativa interna que desarrolla contenidos del Código de Conducta: **Políticas, Protocolos, PNTs y Manuales o Guías**.



* A disposición de todos los empleados a través de la página web corporativa.

Discriminación

HIPRA está firmemente **comprometida en mantener un ambiente laboral libre de acoso y libre de discriminación de cualquier tipo, por lo cual dispone de un Protocolo de actuación en situaciones de discriminación** por motivos de género, acoso sexual, y acoso moral en el trabajo.

En él se establecen las principales conductas prohibidas en el ámbito laboral y se describe el procedimiento interno de actuación en caso de denuncia.

HIPRA no tolerará ningún tipo de acoso ya sea verbal, físico, sexual o psicológico. Tampoco tolerará ningún tipo de discriminación por razón de origen, raza, sexo, religión, ideología o cualquier otra circunstancia personal o social, incluyendo edad, identidad sexual, estado civil, embarazo, paternidad o maternidad, situación médica y/o discapacidad mental o física.

La denuncia de este tipo de conductas se puede hacer a través del **Comité de Seguridad y Salud, de la Comisión de Igualdad o mediante denuncia ante el órgano instructor**, responsable de canalizarlas y determinar sus resultados. **Este órgano está formado por un técnico de RRHH y el responsable de Prevención de Riesgos Laborales.**

Adicionalmente, HIPRA dispone de un **Protocolo de actuación** para los trabajadores especialmente sensibles.



Trabajadores con algún tipo de minusvalía o discapacidad.



Trabajadores sensibles a determinados riesgos.



Maternidad y período de lactancia.

Para estas situaciones se determina un procedimiento para evaluar la idoneidad del puesto de trabajo a desarrollar, así como también una descripción de los factores a tener en cuenta para realizar informes de aptitud. Todo ello con la finalidad de proteger los derechos de estos colectivos.

Por Política interna no se permite la contratación de trabajadores menores de edad.



Corrupción y soborno

La Política Anticorrupción de HIPRA queda definida dentro del Código de Conducta. Algunos aspectos que pone de relevancia son:

- 1** Ningún empleado efectuará pago alguno, sobornará u ofrecerá ventajas económicas impropias a un funcionario público o de una entidad dependiente de la Administración con el fin de obtener tratos comerciales u otros servicios, según se establece en la Convención de la OCDE para combatir la corrupción de los funcionarios públicos.
- 2** Los agasajos y los regalos de empresa a funcionarios públicos, en caso de que estén permitidos, deberán hacerse de conformidad con la normativa general de gastos de HIPRA, el Código de Conducta y las normas y reglamentos del organismo oficial o cuerpo legislativo interesado.
- 3** Cada persona del equipo humano de HIPRA se relacionará con sus proveedores de bienes o servicios de forma lícita, ética y respetuosa.
- 4** La selección de proveedores se regirá por criterios de objetividad y transparencia, conciliando el interés de HIPRA a la obtención de las mejores condiciones en el suministro, con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables.
- 5** Nadie podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar regalos, o dádivas, sin ponerlo en conocimiento del superior, de una persona física o jurídica con la que HIPRA mantenga relaciones de cualquier tipo que, aislados o sumados entre sí en el periodo de un año, tengan un valor superior a 100 euros.

Uno de los riesgos identificados en el ámbito de corrupción y soborno está relacionado con la promoción de medicamentos con prescripción. **En este sentido el Grupo dispone de políticas concretas para informar de qué conductas están permitidas en relación a sponsorización, regalos, hospitalidad, entrega de muestras e invitaciones en congresos.** Se realizan formaciones específicas para el personal de marketing y negocio sobre esta materia.

HIPRA es socia de las principales asociaciones de fabricantes de medicamentos de los principales mercados en los que actúa.

Dichas asociaciones establecen como referencia **códigos deontológicos** que describen cuales son las actividades permitidas y ponen límite a conductas ilícitas como pueden ser corrupción y soborno. Además, estas asociaciones se encargan de tramitar los procedimientos por infracción sometiéndose todos sus socios a sus decisiones.

En la actualidad no existen expedientes abiertos por corrupción y soborno ni ante estas asociaciones ni ante tribunales.

Blanqueo de capitales y lucha anti fraude

HIPRA rechaza de forma inequívoca el blanqueo de capitales y la comisión de delitos o fraudes. Por ello se ha dotado de mecanismos y procedimientos que persiguen prevenir y en su caso detectar incumplimientos en estas materias.

En el apartado de la prevención, cabe destacar en primer lugar el **Código de Conducta** que establece unas **pautas de actuación** comunes, **éticas, honestas y socialmente responsables** de obligado cumplimiento para todos los empleados, directivos y órganos de administración de las empresas del Grupo.

Por otro lado, HIPRA impulsa anualmente diversas **Auditorías Internas en sus filiales**. Dichas revisiones van encaminadas a asegurar el cumplimiento de las normas del Grupo y a contribuir en la detección de puntos de mejora.

Adicionalmente, se han establecido y compartido diversas pautas con los responsables financieros de las sociedades del Grupo que buscan eliminar riesgos en las transacciones financieras realizadas. Ente ellas, cabe destacar:

La necesidad de solicitar el documento de identificación fiscal de cualquier acreedor/deudor que mantenga relación con HIPRA.

La comprobación en el VIES (Sistema de Intercambio de información sobre el IVA entre estados miembros de la UE) de nuevos clientes o proveedores.

El requerimiento de certificados de titularidad bancaria ante cualquier petición de un cambio de cuenta bancaria y su comprobación con los contactos establecidos del acreedor o proveedor solicitante.

La planificación adecuada de los pagos y uso de la banca electrónica, evitando las órdenes de pago por carta.

La necesidad de validación interna de las facturas con especial atención a solicitudes que requieran pagos urgentes o inesperados, en monedas distintas a las habituales, a paraísos fiscales o en metálico.

El contacto con la persona asignada del banco ante cualquier email/comunicación recibida solicitando información confidencial.

Aprovisionamiento sostenible

Como consecuencia del crecimiento orgánico del Grupo, **HIPRA continúa reforzando su red de proveedores y estrechando la relación de cooperación con los mismos** con la finalidad de garantizar el suministro de productos.

HIPRA audita a todos sus proveedores de APIs y a proveedores de materiales o servicios estratégicos.

El **91% del volumen de compras de materias primas se realiza en el mercado europeo** a pesar de que, dada la complejidad técnica propia de la producción biotecnológica, el origen de fabricación de dichas materias primas radica en países y continente diferentes al de su comercialización. Por el contrario, la mayor parte de materiales acondicionados son suministrados por fabricantes de proximidad.

En referencia a la sostenibilidad de los procesos, y como se ha mencionado anteriormente, se han llevado a cabo inversiones para fomentar el consumo de GNL en sustitución de fuentes alternativas de energía más contaminantes.

Salud y bienestar

HIPRA asume la **responsabilidad y el compromiso de llevar a cabo la investigación y el desarrollo de productos para Salud Animal y Humana bajo el concepto de One Health de manera responsable y ética**, y defiende los más altos estándares éticos, científicos, clínicos y legales en sus iniciativas de investigación.

Es fundamental garantizar niveles de seguridad y eficacia excelentes, por lo que cada etapa del desarrollo de un nuevo producto se analiza en profundidad por el equipo involucrado para asegurar que el resultado cumple con las expectativas en todo momento.



Los **objetivos principales de HIPRA en investigación para los próximos años** son los siguientes:

1

Continuar investigando e innovando para desarrollar nuevas vacunas, tanto para Salud Animal como para Salud Humana.

2

Asegurar nuevos lanzamientos de vacunas tanto en el 2022 como en los años siguientes en los diferentes países del mundo.

3

Continuar explorando nuevas tecnologías y productos para desarrollar la cartera de proyectos a futuro.

HIPRA dispone de diferentes certificados acreditados:



Certificación en GLP
(*Good Laboratory Practices*)



Certificación en NCF
(*Normas de Correcta Fabricación*)



ISO 14001, en relación a los aspectos medioambientales

HIPRA dispone de **autorización para la fabricación de medicamentos en investigación para uso en humanos** que ha permitido la fabricación de los lotes de vacuna para la Covid-19 para ser utilizados en los ensayos clínicos de fase I-IIa, IIb y III.

Por otro lado, las actividades de I+D en HIPRA se realizan siguiendo elevados niveles de calidad y cumpliendo todas las normativas que son de aplicación.

Además, todas las instalaciones donde se utilizan organismos modificados genéticamente (OMG's) están autorizadas por la **Comisión Nacional de Bioseguridad**.

HIPRA cuenta con un consejo de revisión ética cualificado denominado **Comité de Ética en Experimentación Animal (CEEA)** que vigila y asegura que todas las pruebas realizadas cumplan los criterios de reemplazo, reducción y refinamiento establecidos por la Directiva Europea 2010/63, relativa a la protección de animales utilizados para fines científicos.

Asimismo, los ensayos clínicos se realizan bajo las estrictas normas de **Buenas Prácticas Clínicas** (VICH GCP). El bienestar animal es de máxima prioridad y se hace un seguimiento muy cercano de todos los ensayos clínicos. Además, en cada ensayo clínico, se definen los procedimientos a seguir en caso de cualquier efecto adverso, dentro del marco de la Farmacovigilancia.

La Empresa dispone también de un Comité de Seguridad Biológica, cuyas principales funciones se centran en velar por el cumplimiento de las normas exigidas por las autoridades competentes.

Farmacovigilancia

En cumplimiento con la normativa vigente tanto a nivel nacional como internacional, HIPRA dispone de un **sistema de farmacovigilancia**, cuyo **objetivo** primordial es **monitorizar la seguridad y controlar el riesgo de los efectos adversos producidos por el uso de medicamentos de HIPRA**.

Bajo el término de efecto adverso se incluyen las sospechas de reacciones y supuestas faltas de eficacia en animales y personas por el uso del medicamento aún cuando éste sea apropiado; así como violaciones de los límites máximos de residuos, problemas medioambientales o sospechas de transmisión de agentes infecciosos.

Este sistema fue implantado a fin de establecer un procedimiento de registro y gestión de cualquier supuesta reacción adversa relacionada con el uso de medicamentos veterinarios en cualquier país del mundo donde se comercializan nuestros productos.



El sistema de Farmacovigilancia establecido en HIPRA engloba principalmente las siguientes actividades:

- | Gestión de los acontecimientos adversos.
- | Gestión de los informes periódicos de seguridad.
- | Detección y revisión de señales de alerta.
- | Evaluación continua de la relación beneficio/riesgo de todos nuestros productos.

La incidencia global de reacciones adversas de los productos de HIPRA en Salud Animal en 2020 fue de 0,0013% y en 2021 ha sido de 0,0007%, lo que es un claro indicador del excelente perfil de seguridad y eficacia de los productos de HIPRA.

Se dispone también de un **Servicio de Información Médica** para la gestión de todas las incidencias y consultas recibidas relacionadas con los medicamentos de uso en humanos.

Reclamaciones y Atención al Cliente

HIPRA dispone de un modelo de gestión y atención al cliente para agilizar la recepción y resolución de reclamaciones y otras consultas de sus productos y poder resolverlas con transparencia y claridad.

Nº de reclamaciones sobre medicamentos para Salud Animal

Número de reclamaciones	Número incidencias	% s/Cifra Negocios
2017	410	0,22%
2018	478	0,24%
2019	576	0,27%
2020	561	0,22%
2021	670	0,24%

Las reclamaciones recibidas por el Departamento de Calidad sobre los medicamentos han sido gestionadas en su totalidad.

Beneficios e impuestos

Política fiscal

HIPRA cumple escrupulosamente con las obligaciones fiscales derivadas de su actividad en cada uno de los países en los que opera. Entiende que dicha contribución es un reflejo de su compromiso a un desarrollo económico, social e industrial responsable.

En este sentido, no tiene presencia en países considerados como paraísos fiscales ni deriva artificialmente resultados a países de este tipo que puedan ampararse en escenarios de opacidad informativa.

La política fiscal de HIPRA puede resumirse en los siguientes puntos clave:

Establecimiento de sistemas internos de control (*Compliance Fiscal*) que permiten monitorizar el adecuado cumplimiento de las obligaciones fiscales de todas las Sociedades del Grupo en plazo.

Apoyo en expertos fiscales independientes de reconocido prestigio tanto para la gestión ordinaria de los impuestos como para el análisis de cualquier operación empresarial con transcendencia fiscal.

Respeto a la normativa tributaria vigente en cada país en el que se opera, aplicando una interpretación prudente y razonable de dicha normativa.

Compromiso con la transparencia y la colaboración con las Administraciones Tributarias, facilitando de forma completa la documentación con transcendencia fiscal que le pueda ser requerida.

Alineamiento con las Líneas Directrices de la OCDE en materia de precios de transferencia, lo que se concreta en unas políticas de precios de transferencia adecuadas para cada tipología de operaciones intragrupo y en una documentación completa de todas ellas a disposición de las autoridades.

De todo ello, se deriva una contribución fiscal directa en concepto de Impuesto de Sociedades a nivel de Grupo de 4,2 millones de euros. En este sentido, se detalla de forma completa el cálculo de la base imponible de dicho Impuesto en la **Nota 17 de la memoria de sus CCAA consolidadas**.

Contribuciones sociales

Las principales contribuciones en proyectos con ONG y fundaciones para ayudar al desarrollo social durante el ejercicio 2021 han sido las siguientes:

- **Cáritas Diocesana:** acoge a personas que se encuentran en situación o riesgo de pobreza y exclusión social y las acompaña en su proceso de promoción y desarrollo.
- **Pro-Activa Open Arms:** ONG que ayuda y atiende a los refugiados de Siria.
- **Fundación Oncolliga:** tiene como objetivo recaudar fondos para mejorar la calidad de vida de los enfermos de cáncer.
- **Fundación Impulsa:** promueve el acceso de los jóvenes a una formación de calidad que les permita alcanzar sus retos profesionales.
- **Fundación Vicente Ferrer:** ONG comprometida con la transformación de una de las zonas más empobrecidas del sur de la India.
- **Fundación Lucha contra el Sida:** se enfoca a la asistencia, investigación y docencia en el campo del VIH/sida y otras enfermedades infecciosas.
- **Fundación Save the Children:** ONG dedicada al apoyo de niños y niñas en situación de vulnerabilidad.
- **Fundación Esclerosis Múltiple:** trabaja para detener el impacto de la enfermedad en la vida de las personas con esclerosis múltiple y su entorno.
- **Fundación Banc dels Aliments:** lucha contra el hambre y el desperdicio de excedentes alimentarios.
- **Asociación Española Contra el Cáncer (AECC):** trabaja para disminuir el impacto causado por esta enfermedad y mejorar la vida de las personas afectadas.
- **Fundación Girona Est:** tiene como objetivo promover y dar soporte a actividades culturales, deportivas, educativas, sociales y profesionales en uno de los barrios de Girona con más exclusión social y vulnerabilidad de los niños.

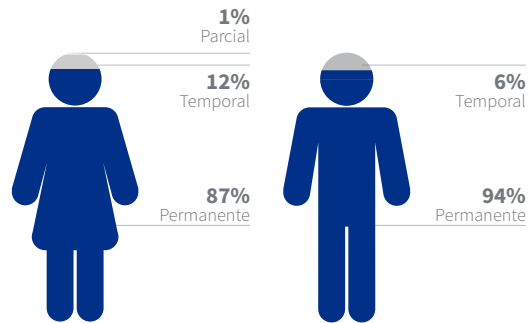
Empleo

El número medio de personas empleadas en HIPRA durante el ejercicio 2021 ha sido de **2.283** en comparación con los **1.992** del ejercicio 2020.

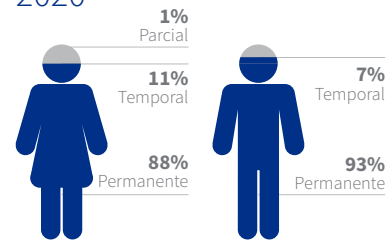
A 31 diciembre el equipo humano de HIPRA cuenta con un total de 2.309 personas (2.000 personas en 2020), un 50% del total son hombres y un 50% mujeres (52% hombres y un 48% mujeres, en 2020).

Porcentaje del número de empleados por sexo y tipo de contrato (GRI 102-8, 405-1):

2021



2020



Nº empleados por país (GRI 102-8): (a 31 de diciembre)

PAÍS	2021	2020	PAÍS	2021	2020
ESPAÑA	1.479	1.250	FRANCE	24	24
ARGENTINA	13	10	GERMANY	21	23
BELGIUM	28	24	GREECE	12	13
BRAZIL	140	129	INDIA	15	12
CANADA	8	9	INDONESIA	34	25
CHINA	51	47	ITALY	13	11
COLOMBIA	17	16	JAPAN	10	6
DENMARK	13	12	MALASYA	9	8
MEXICO	32	29	SOUTH KOREA	24	21
MOROCCO	2	2	TAIWAN	12	12
PAKISTAN	18	11	THAILAND	50	42
PERU	21	18	TURKEY	43	40
PHILIPPINES	53	51	UKRAINE	3	4
POLAND	22	21	UNITED KINGDOM	24	23
PORTUGAL	17	15	URUGUAY	2	4
RUSSIA	26	19	USA	3	5
SLOVAK REP.	8	6	VIETNAM	50	47
SOUTH AFRICA	12	11			

Todos los empleados de HIPRA que prestan sus servicios en España se encuentran bajo el **Convenio Colectivo General de la Industria Química**. El resto de las filiales del Grupo se encuentran bajo convenios colectivos sectoriales o nacionales, y en caso de no existir, siguiendo la normativa laboral vigente en cada país.

Uno de los principales retos relacionados con Recursos Humanos es la **captación y retención del talento** necesario para poder llevar a cabo la estrategia del Grupo. En este sentido, en los últimos años se han diseñado políticas específicas para poder disponer del talento suficiente para afrontar con éxito, por un lado, la gran expansión internacional y por otro, la especialización altamente tecnológica que una empresa como HIPRA requiere.

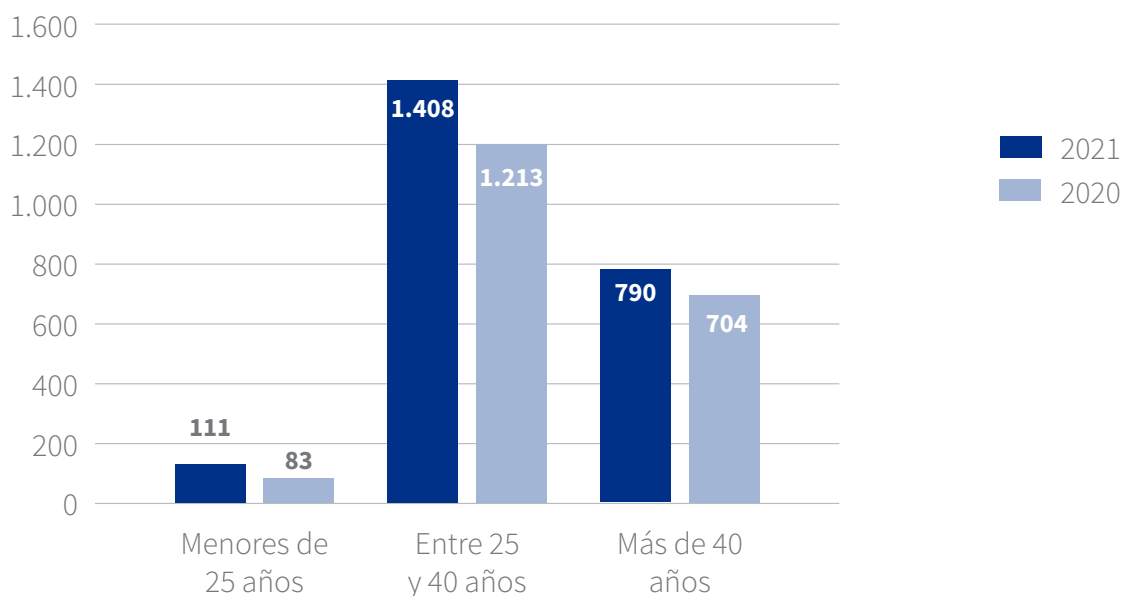
HIPRA ha puesto en funcionamiento algunas **políticas** que permitan alcanzar los retos del Grupo. Algunas de ellas se detallan a continuación:

Política de selección de personal

Existe una política de selección de personal con el objetivo de **estandarizar los procesos de reclutamiento, selección y contratación**. Esta política permite **contratar de manera transparente y efectiva los candidatos idóneos para cada puesto de trabajo**. Dos de sus principales objetivos se centran en garantizar la igualdad de oportunidades y valorar la remuneración monetaria dependiendo del puesto de trabajo.

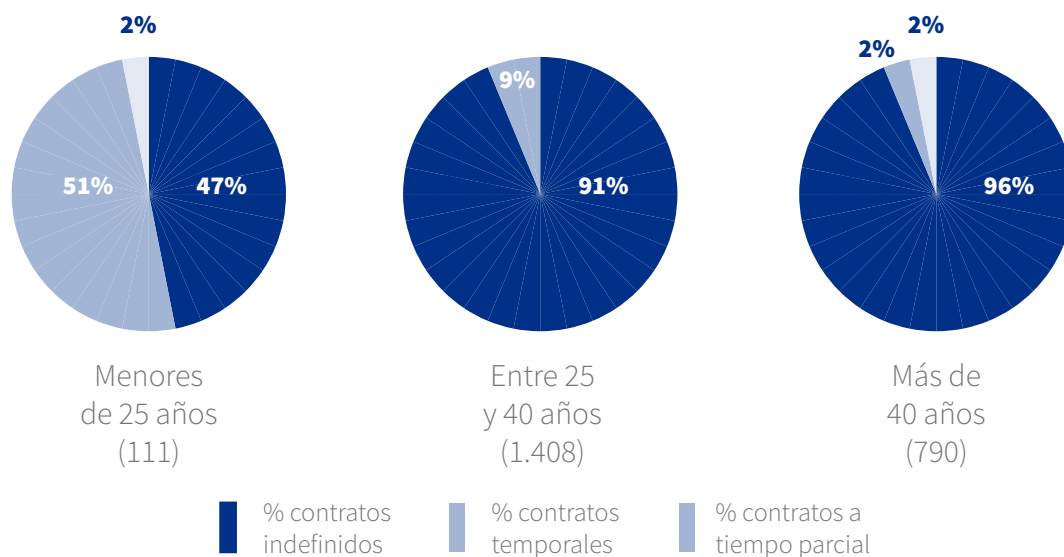
Se detallan a continuación algunos datos relacionados con el empleo, a 31 de diciembre de 2021:

N.º empleados por edad (GRI 102-8):

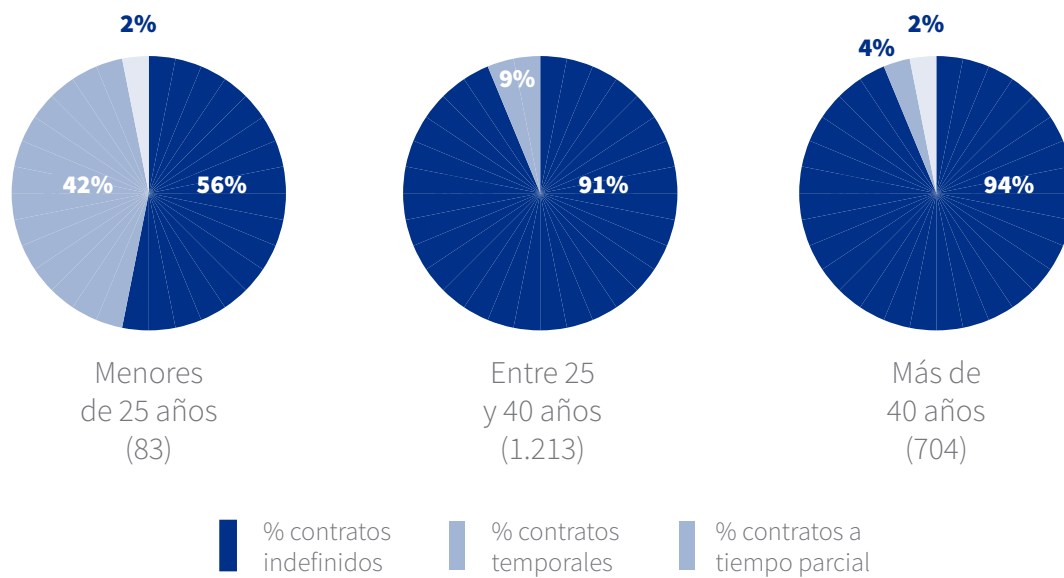


Porcentaje de modalidades de contrato por edad (GRI 102-8, 405-1):

2021



2020



Promedio de modalidades de contrato por sexo, por edad y clasificación profesional (GRI 102-8, 405-1):

2021

	Menores de 25 años		Entre 25 y 40 años		Más de 40 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nº total de contratos de trabajo	40	71	693	715	425	365
Contratos indefinidos	55%	42%	94%	88%	98%	94%
Contratos temporales	40%	58%	6%	12%	1%	4%
Contratos a tiempo parcial	5%	0%	0%	0%	1%	2%

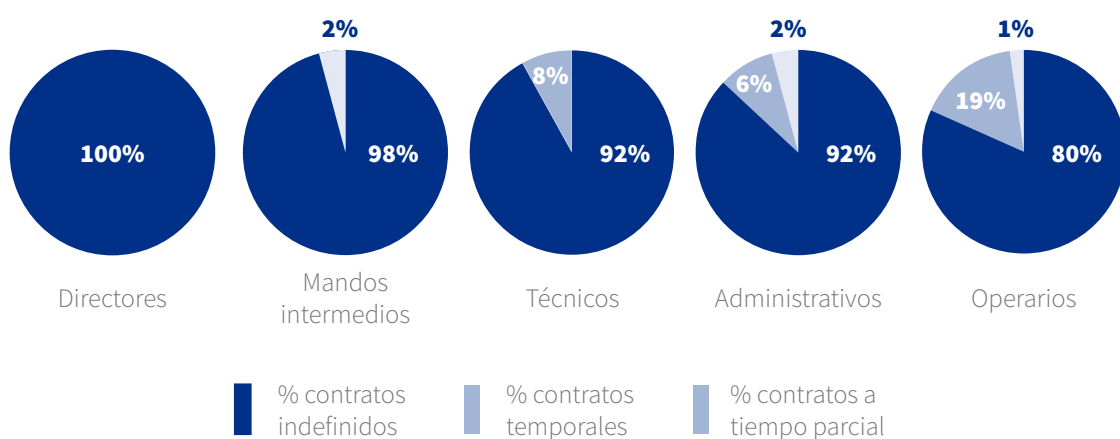
2020

	Menores de 25 años		Entre 25 y 40 años		Más de 40 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nº total de contratos de trabajo	35	48	610	603	391	313
Contratos indefinidos	57%	54%	94%	89%	96%	92%
Contratos temporales	37%	46%	6%	11%	3%	4%
Contratos a tiempo parcial	6%	0%	0%	0%	1%	4%

Modalidades de contrato por categoría profesional: (GRI 405-1)

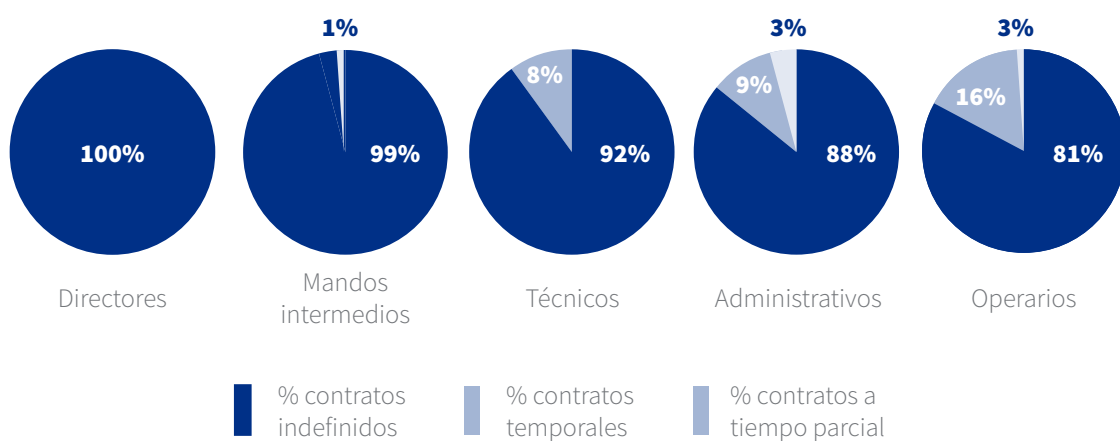
2021

	Directores	Mandos intermedios	Técnicos	Administrativos	Operarios
Nº total de contratos de trabajo	31	389	1.283	125	481

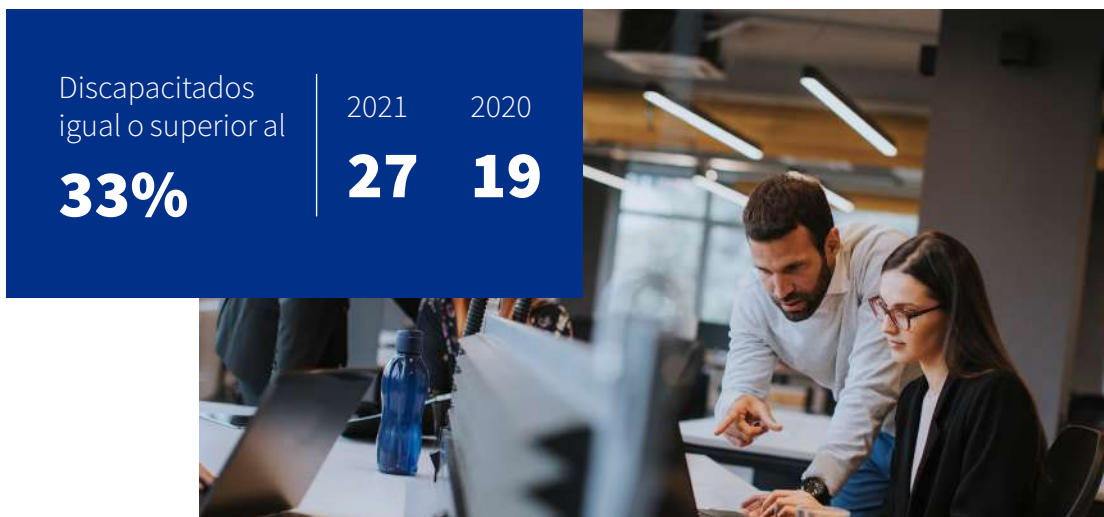


2020

	Directores	Mandos intermedios	Técnicos	Administrativos	Operarios
Nº total de contratos de trabajo	27	396	1.056	114	407



Adicionalmente, la empresa contrata centros especiales como la Fundació Mas Xirgu y la Fundació El 7 d'Astres para realizar parte de sus servicios. Durante el año 2021 se ha tramitado el certificado de excepcionalidad para las empresas del Grupo en España con una resolución favorable.



	2021	2020
Nº despidos	58	64

	Menores de 25 años		Entre 25 y 40 años		Más de 40 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2021						
Nº total de despidos	1	1	17	13	19	7
2020						
Nº total de despidos	0	0	24	14	21	5

	Directores	Mandos intermedios	Técnicos	Administrativos	Operarios
2021					
Nº total de despidos	1	14	27	1	15
2020					
Nº total de despidos	2	8	29	6	19

Políticas de conciliación familiar

En HIPRA fomentamos una cultura que vele por el equilibrio entre la vida personal y profesional, permitiendo a sus trabajadores y trabajadoras compaginar su desarrollo profesional con su vida familiar.

Por ello, HIPRA ofrece algunas facilidades como:



Flexoffice: para los puestos de trabajo que por su naturaleza pueden realizar el trabajo fuera del centro de trabajo habitual.

Ya desde 2020, debido a la pandemia de Covid-19, se ha reforzado el teletrabajo para garantizar el cumplimiento de las medidas establecidas por las autoridades sanitarias.



Flexibilidad horaria: Flexibilidad horaria en la entrada y salida de la jornada laboral.



Fritime: los empleados de HIPRA con turno de tardes o turnos rotativos, la jornada de viernes por la tarde finalizará 2 horas antes. Estas 2 horas serán remuneradas.

Todas estas facilidades se encuentran descritas en la política de conciliación familiar.

Beneficios sociales

Plan de pensiones: HIPRA tiene contratado un Fondo de Pensiones colectivo para todos los empleados que se encuentran activos con una antigüedad igual o superior a dos años. Las aportaciones realizadas para las empresas del Grupo en España en el 2021 y 2020 han sido de 569.815(*) euros y 524.216 (*) euros, respectivamente.

Seguro accidentes: HIPRA dispone de una póliza de accidentes para todos sus empleados.

Adicionalmente, HIPRA pone a disposición la posibilidad de contratar cheques guardería, seguros médicos y tarjetas para el pago de dietas, con la finalidad de que todos los empleados puedan beneficiarse de ventajas fiscales.

En consonancia con las políticas corporativas de HIPRA, cada país ofrece sistemas de beneficios sociales adaptados a cada región, dónde seguimos trabajando para mejorar estos beneficios de cada país.

(*) Se incluye información relativa a Laboratorios Hipra SA y Hipra Scientific SLU

Formación y Desarrollo profesional

La formación es una herramienta estratégica que tiene por objetivo aumentar la **productividad y competitividad empresarial a través del desarrollo profesional y personal de los empleados** de HIPRA.

La apuesta de HIPRA por la formación es continúa a lo largo de la vida laboral de los empleados. En función de las necesidades de cada área de la empresa se diseñan planes de formación corporativos y específicos para asegurar el desarrollo profesional y personal de los empleados, siguiendo el modelo de aprendizaje 70:20:10.

Se detallan a continuación el total de horas de formación llevadas a cabo durante el ejercicio 2021 por categoría profesional:

Horas de formación	Directores	Mandos intermedios	Técnicos	Administrativos	Operarios
2021	349	9.183	14.948	1.622	3.327
2020	10	582	2.356	164	480

Las horas de formación corresponden a horas impartidas para el personal que presta sus servicios en la sede central del Grupo, y las horas de formación agregadas para el resto de las filiales.

HIPRA cuenta con **herramientas de desarrollo de Talento**, una de ellas es el **Performance Review**. Es el proceso de revisión del desempeño que se centra en cómo desarrollar las habilidades y competencias de los empleados.

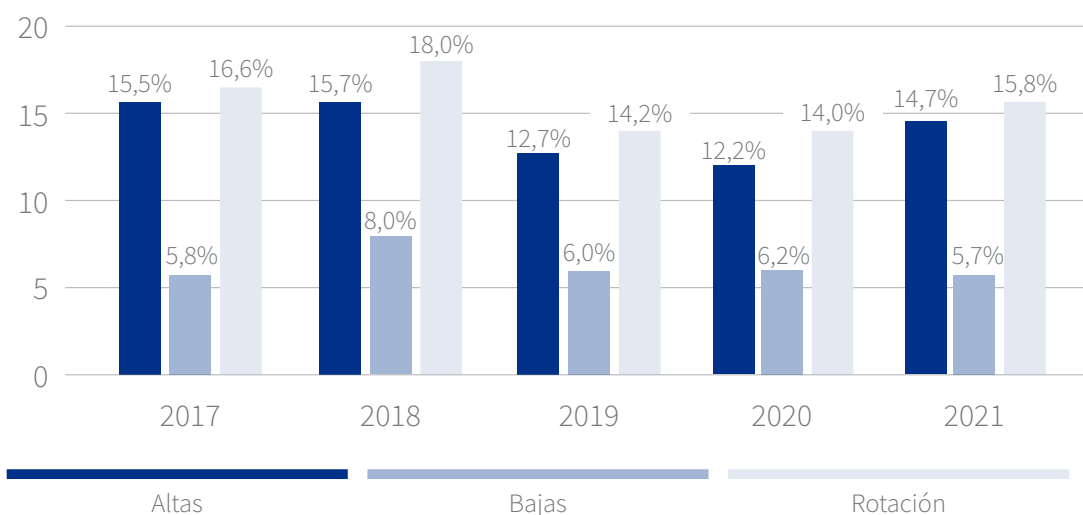
La Evaluación del desempeño tiene el objetivo de **reforzar la comunicación entre las personas y sus responsables directos**, dar y recibir feedback y apostar por el desarrollo profesional de los trabajadores del grupo HIPRA.

La evaluación está alineada con la visión, misión y valores de la empresa de los cuales se derivan las responsabilidades y las competencias según el puesto de trabajo ocupado.

- Las responsabilidades se definen en la descripción del puesto de trabajo especificando QUÉ hace cada persona.
- Las competencias son una guía de comportamientos que la empresa exige de los trabajadores y que se centra en el CÓMO se llevan a cabo las responsabilidades.

El Grupo analiza el porcentaje de rotación como indicador de la efectividad de las políticas implementadas para la retención del personal.

Porcentaje de rotación:



Las altas y bajas corresponden al resultado de dividir el total de altas o bajas entre la media de empleados del período. La rotación se ha calculado en base al resultado de dividir la suma de altas y bajas entre la media total de empleados del período:

Diversidad e igualdad

HIPRA tiene como objetivo crear las condiciones necesarias para conseguir la Igualdad de Oportunidades real entre mujeres y hombres dentro la organización.

Ya en el año 2009, en que no existía obligatoriedad legal, HIPRA impulsó un proceso que culminó con la implementación del primer Plan de Igualdad de Oportunidades, que se revisó en 2012 y 2016.

En el año 2020 la Empresa dio un paso más con el IV Plan de Igualdad, elaborado por la Comisión de Igualdad, constituida como comisión negociadora del Plan de Igualdad.

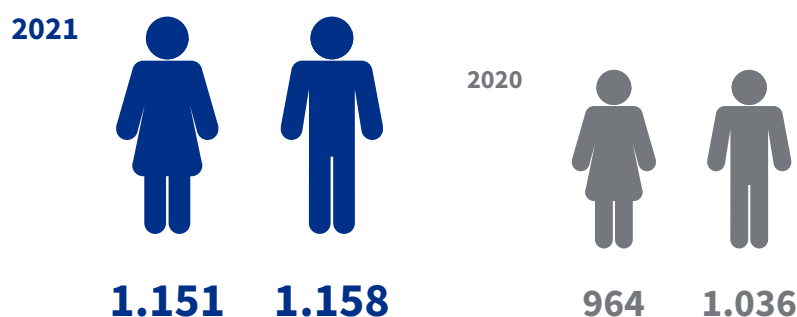
En el IV Plan de Igualdad se describen los principales puntos fuertes y los aspectos de mejora en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En base a ello, se planifican y priorizan las actuaciones en dicha materia.

El Plan se organiza en diez ámbitos de actuación para los cuales se establece un objetivo general.

- 1** | **Cultura y gestión organizativa**, a fin de garantizar una gestión organizativa que fomente la igualdad y que implique a todo el personal.
- 2** | **Condiciones laborales**, a fin de fomentar la participación igualitaria en diferentes puestos de trabajo.
- 3** | **Acceso a la organización**, a fin de fomentar la participación igualitaria.
- 4** | **Formación interna y/o continua.**
- 5** | **Promoción y/o desarrollo profesional** en base a criterios técnicos y objetivos que no sean excluyentes por sexo.
- 6** | **Retribución**, a fin de garantizar una política retributiva igualitaria mediante la erradicación de la brecha salarial entre mujeres y hombres; y con una política retributiva transparente.
- 7** | **Tiempo de trabajo y corresponsabilidad**, a fin de favorecer la conciliación entre la vida profesional, y la personal y familiar para incrementar el bienestar de la plantilla.
- 8** | **Comunicación no sexista**, a fin de asegurar una comunicación interna y externa que promueva una imagen igualitaria entre hombres y mujeres, evitando los estereotipos y utilizando un lenguaje no sexista.
- 9** | **Salud Laboral**, a fin de evitar situaciones de riesgo en la salud de las personas trabajadoras.
- 10** | **Prevención y actuación delante del acoso sexual y acoso por razón de sexo**, con el fin de asegurar que todos los trabajadores y trabajadoras tengan un entorno de trabajo seguro.

Se muestran a continuación algunos de los datos sobre empleo del Grupo HIPRA que a 31 de diciembre ponen de manifiesto aspectos relacionados con la igualdad de género:

N.º empleados por sexo:



Salarios base brutos medios y su evolución desagregados por sexo del Grupo:

Salarios base brutos medios	Hombres	Mujeres
Salario bruto medio (€) Año 2021	30.825	28.739
Salario bruto medio (€) Año 2020	31.420	28.571

Salarios base brutos medios por clasificación profesional desagregados por sexo del Grupo:

2021

Salarios brutos medios (€)	Directores	Mandos intermedios	Técnicos	Administrativos	Operarios
Hombres	104.727	50.146	27.754	14.202	18.180
Mujeres	99.419	43.475	28.971	19.946	19.116
Brecha ⁽¹⁾	5%	13%	-4%	-40%	-5%

2020

Salarios brutos medios (€)	Directores	Mandos intermedios	Técnicos	Administrativos	Operarios
Hombres	101.967	46.872	28.382	14.783	17.590
Mujeres	105.125	42.279	28.258	20.685	18.487
Brecha ⁽¹⁾	-3%	10%	0%	-40%	-5%

(1) La brecha salarial corresponde a la diferencia de los salarios brutos medios de los hombres menos los salarios brutos medios de las mujeres sobre los salarios brutos medios de los hombres.

La brecha salarial de los mandos intermedios del año 2021 ha aumentado respecto el año 2020, debido a que durante el año 2021 se ha producido una depreciación de la moneda local en 3 países: Brasil, Turquía y Colombia, que afecta al cálculo.

Seguridad, salud y bienestar en el trabajo

Prevención Riesgos Laborales

La Seguridad de los trabajadores de HIPRA es un objetivo prioritario para la Dirección, así como una responsabilidad de todo el personal. Por ello, HIPRA dispone de una Política de Prevención en Riesgos Laborales donde manifiesta su compromiso con la seguridad laboral de las personas.

La Política en Seguridad Laboral y Prevención de Riesgos Laborales vela por:

■ **Consolidar la actividad preventiva** en todos los niveles y actuaciones de las empresas del Grupo.

■ **Buscar la excelencia de los productos, procesos productivos, analíticos y logísticos**, haciendo especial hincapié en el diseño inicial, y evaluando los riesgos asociados a esta actividad.

■ **Mejorar la formación y sensibilización en seguridad laboral** de todas las personas que intervienen en la actividad de las empresas del Grupo, **así como mejorar la comunicación y participación en prevención de riesgos laborales** con todos los grupos de interés.

■ **Desarrollar actividades de formación e información**, dirigidas a promover un mayor conocimiento de los riesgos derivados del trabajo y las medidas preventivas a adoptar.

■ **Cumplir las exigencias de los requisitos legales aplicables a nuestras instalaciones y operaciones**, así como de otros requisitos en seguridad laboral voluntarios que HIPRA suscriba.

■ **Establecer un sistema de prevención de riesgos y desarrollar planes preventivos y de actuación** dirigidos a la mejora continua de la prevención de riesgos laborales.

■ **Fomentar la planificación de la prevención**, buscando un conjunto coherente que integre la técnica, las relaciones sociales, la organización y las condiciones de trabajo.

Gestión de la prevención de riesgos laborales

HIPRA dispone de un **Servicio de Prevención Mancomunado** (SPM) para la **gestión de la Prevención en materia de Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicosociología Aplicada** de todas las empresas del grupo (con el apoyo puntual externo de entidades acreditadas).

La gestión de la especialidad de Medicina en el Trabajo está externalizada a un Servicio de Prevención Ajeno.

Asimismo, HIPRA se apoya en una **Mutua de Accidentes y Enfermedades Profesionales** que colabora con el Servicio de Prevención Mancomunado para la prevención en la empresa en los ámbitos que se designen anualmente.

El SPM tiene carácter multidisciplinar y asume como especialidades preventivas:

La seguridad
en el Trabajo

La Higiene
Industrial

Ergonomía y
Psicosociología
Aplicada

HIPRA dispone también de Comités de Seguridad y Salud, encargados de gestionar los aspectos de Prevención de Riesgos Laborales para todas las empresas del grupo que por número de trabajadores así les corresponde, de acuerdo con lo establecido en los Artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los Comités de Seguridad y Salud se reúnen trimestralmente y dejan constancia de dichas reuniones mediante las correspondientes actas. Las reuniones de los Comités persiguen facilitar el intercambio de puntos de vista entre las partes, creando un foro estable de diálogo ordenado.

En las sociedades filiales del Grupo se aplica la normativa legal vigente en cada país.

Gestión de riesgos

Durante el año 2021 HIPRA ha hecho un esfuerzo para compaginar el cumplimiento de la planificación preventiva prevista para el año con la gestión de la pandemia de la Covid-19.

Se ha continuado implementando el **plan de contingencia** establecido el año anterior para salvaguardar la seguridad y salud de todos los trabajadores del grupo y también la de trabajadores externos y visitantes.

Al igual que en el año anterior el SPM de HIPRA, junto con el servicio de prevención ajeno que se encarga de la **Vigilancia de la Salud**, ha mantenido el **protocolo de actuación frente a la Covid-19** mediante el cual se ofrece gratuitamente un servicio de PCR a los trabajadores/as con sintomatología compatible con la COVID-19, a los contactos estrechos de casos positivos y a las personas que por necesidades de desplazamiento a otros países por motivos laborales lo requieran.

La seguridad en las instalaciones también es básica, por lo que se realiza una planificación cuidadosa de las mismas e inspecciones y mantenimientos regulares y sistemáticos para prevenir fallos, accidentes o riesgos. Además, se realizan análisis de los principales riesgos en materia de seguridad laboral sobre los que se establecen y llevan a cabo acciones para controlarlos. Se detallan a continuación los principales riesgos detectados:

Riesgo de sobreesfuerzos y movimientos repetitivos. En este sentido se ha continuado con el plan formativo que consiste en sesiones formativas teórico-prácticas por parte de un fisioterapeuta en las que se practican los ejercicios de calentamiento y estiramientos previos al comienzo de la actividad laboral.

Riesgo de accidentes como consecuencia de la falta de hábitos en seguridad. Para paliar dicho riesgo se están llevando a cabo análisis de determinados puestos de trabajo encaminados a realizar planes de formación específicos para reducir la accidentalidad.

Riesgo de accidente de tráfico. Para minimizar el riesgo se combinan formaciones de sensibilización al personal, renovación continua de la flota de vehículos, aumentando su seguridad intrínseca y control de velocidad de la propia flota de vehículos mediante GPS.

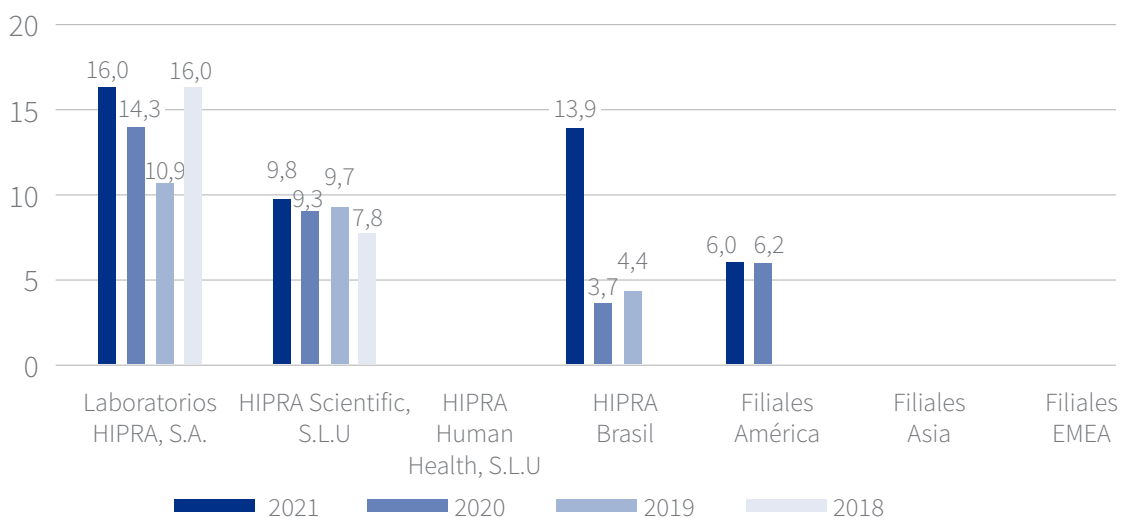
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Con la finalidad de analizar los resultados de las acciones implementadas se mantienen y analizan los siguientes indicadores de gestión:

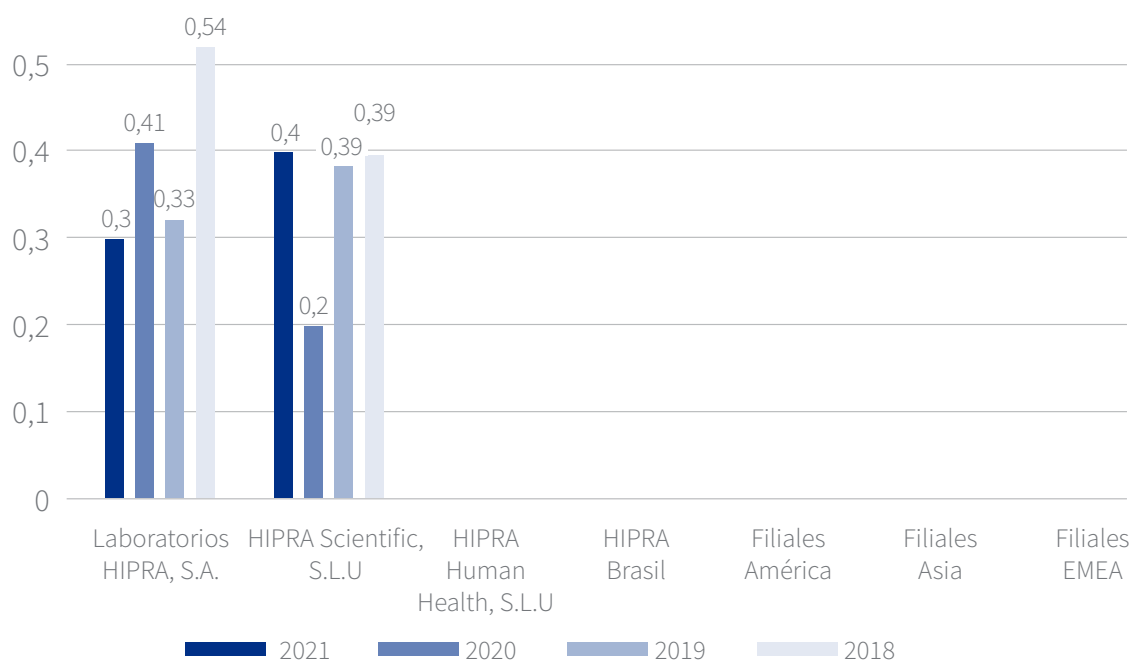
	2021(***)	2020(**)	2019(*)	2018(*)	2017 (*)
Nº bajas por accidente de trabajo totales	43	29	21	22	15
Horas de absentismo (días de baja por accidente de trabajo)	791	888	705	740	466

(*) Se incluye información relativa a la sociedad Laboratorios Hipra, S.A. / (**) Se incluye información relativa a la sociedad Laboratorios Hipra, S.A., Hipra Scientific, S.L.U, Hipra Brasil i Filiales. / (***) Se incluye información relativa a la sociedad Laboratorios Hipra, S.A., Hipra Scientific, S.L.U, Hipra Human Health, S.L.U., Hipra Brasil i Filiales.

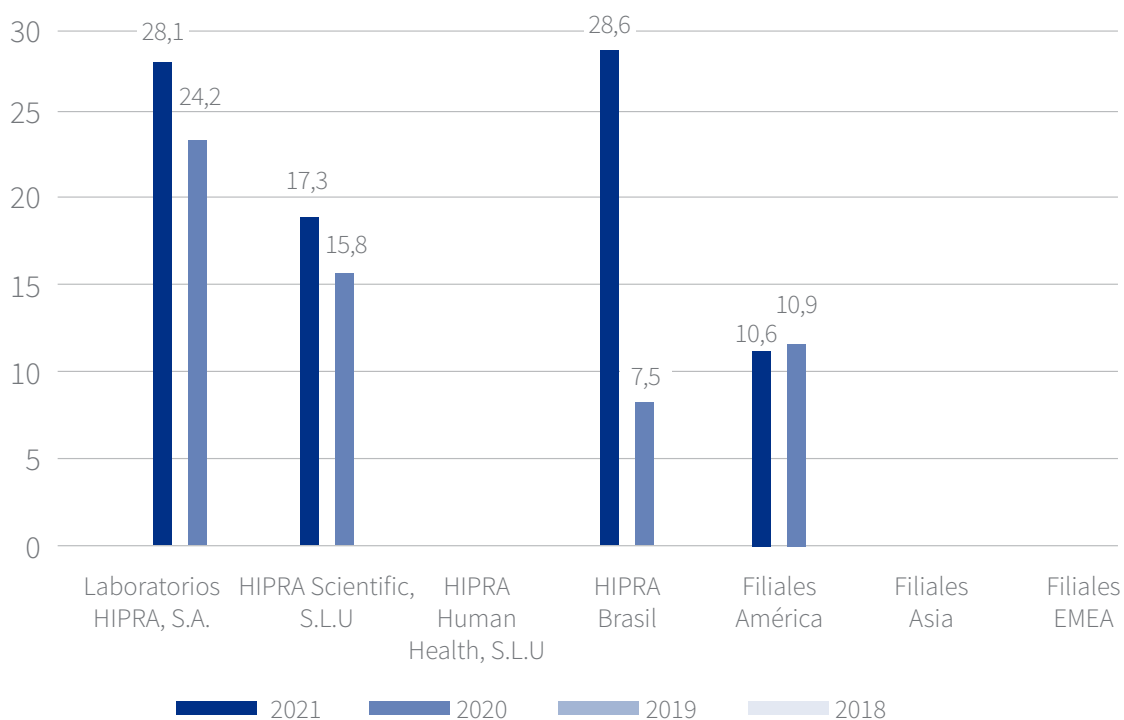
Índice de frecuencia. Nº de accidentes de trabajo que se producen por cada millón de horas trabajadas



Índice de gravedad. N° total de días perdidos de trabajo por cada mil horas trabajadas



Índice de incidencia. N° total de accidentes de trabajo por número de afiliados a la Seguridad Social



Laboratorios Hipra, S.A. ha tenido dos enfermedades profesionales, una con baja y otra sin baja.

Hipra Scientific, S.L.U. no ha tenido ninguna enfermedad profesional.

No ha habido accidentes graves ni mortales durante el 2021 en ninguna empresa del Grupo.

Comité Empresa

En diciembre del año 2018 quedó constituido el Comité de Empresa de Laboratorios Hipra, S.A. cuya función principal es la de representar y defender los intereses de todos los empleados.

Del mismo modo, en el año 2020 se constituyó el Comité de Empresa de Hipra Scientific S.L.U.

En el resto de las sociedades filiales del Grupo se aplica la normativa legal vigente en cada país.

Detalles de las filiales comerciales del Grupo HIPRA

DIVISIÓN SALUD ANIMAL

LABORATORIOS HIPRA, S.A. Amer (España)
Fabricación y comercialización de medicamentos

ANIMAL HEALTH (THAILAND) CO., LTD. Bangkok (Tailandia)
Comercialización de productos veterinarios

ARBUSET PRODUCTOS FARMACÉUTICOS E SANITÁRIOS DE USO ANIMAL, Lda.
Lisboa (Portugal)
Comercialización de productos veterinarios

HIPRA ARGENTINA S.A. Buenos Aires (Argentina)
Comercialización de productos veterinarios

HIPRA BENELUX, N.V. Gent (Bélgica)
Comercialización de productos veterinarios

HIPRA COLOMBIA S.A.S. Bogotá (Colombia)
Comercialización de productos veterinarios

HIPRA DEUTSCHLAND, GmbH. Düsseldorf (Alemania)
Comercialización de productos veterinarios

HIPRA FRANCE, S.A.S. Sant Herblain (Francia)
Comercialización de productos veterinarios

HIPRA HELLAS TRADE OF VETERINARY PRODUCTS, S.A. Nikea (Grecia)
Comercialización de productos veterinarios

HIPRA INDIA PRIVATE LIMITED Pune (India)
Comercialización de productos veterinarios

HIPRA INDONESIA PT. Yakarta (Indonesia)
Comercialización de productos veterinarios

HIPRA ITALIA, S.R.L. Brescia (Italia)
Comercialización de productos veterinarios

HIPRA KOREA, Inc. Kyungki-do (Corea del Sur)
Comercialización de productos veterinarios

Anexo I

- HIPRA MALAYSIA SDN BHD. Kuala Lumpur (Malaysia)

Comercialización de productos veterinarios
- HIPRA MÉXICO LABORATORIO VETERINARIO, S.A. de C.V. Jalisco (México)

Comercialización de productos veterinarios
- HIPRA NORDIC, ApS. Kolding (Dinamarca)

Comercialización de productos veterinarios
- HIPRA PERÚ, S.A.C. Lima (Perú)

Comercialización de productos veterinarios
- HIPRA PHILIPPINES, INC. Muntinlupa City (Filipinas)

Comercialización de productos veterinarios
- HIPRA POLSKA SP.z.o.o Varsovia (Polonia)

Comercialización de productos veterinarios
- HIPRA RUS, LLC. Moscú (Rusia)

Comercialización de productos veterinarios
- HIPRA SANTÉ ANIMALE CANADA INC. Ottawa (Canadá)

Comercialización de productos veterinarios
- HIPRA SAÚDE ANIMAL Ltda. Porto Alegre (Brasil)

Producción y comercialización de productos veterinarios
- HIPRA SLOVENSKO, S.R.O. Bratislava (Eslovaquia)

Comercialización de productos veterinarios
- HIPRA SOUTHERN AFRICA, (Pty) Ltd. Pretoria (Sudáfrica)

Comercialización de productos veterinarios
- HIPRA TAIWAN LIMITED Taipei City (Taiwan)

Comercialización de productos veterinarios
- HIPRA UK & IRELAND, Limited. Nottingham (Reino Unido)

Comercialización de productos veterinarios
- HIPRA UKRAINA, LLC Kyiv (Ucrania)

Comercialización de productos veterinarios
- HIPRA URUGUAY, S.A. Montevideo (Uruguay)

Comercialización de productos veterinarios
- HIPRA VETERINIER MÜSTAHZARLARI TiC. Ltd. STi. Estambul (Turquía)

Comercialización de productos veterinarios

HIPRA VIETNAM COMPANY LIMITED. Ho Chi Minh (Vietnam)
Comercialización de productos veterinarios

DIVISIÓN SALUD HUMANA

HIPRA HUMAN HEALTH, S.L.U. Amer (España)
Comercialización de productos Salud Humana

GOODGUT, S.L.U. Girona (España)
Salud Digestiva Humana

Detalles del resto de sociedades del Grupo HIPRA

ARBUSSET (THAILAND) CO., LTD. Bangkok (Tailandia)
Tenencia de registros sanitarios

ARBUSSET D'AMER, S.A.U. Amer (España)
Asesoramiento y gestión

COMERCIAL CENQUIRON BOLIVIA S.R.L. Santa Cruz de la Sierra (Bolivia)
Tenencia de registros sanitarios

HIPRA AMES, LLC. Raleigh (North Carolina) (EE.UU.)
Producción y comercialización de productos veterinarios

HIPRA AUSTRALIA PTY LTD. Sidney (Australia)
Tenencia de registros sanitarios

HIPRA BANGLADESH LIMITED Dhaka (Bangladesh)
Tenencia de registros sanitarios

HIPRA ANIMAL HEALTH (TAIZHOU) Co. Ltd. Taizhou (China)
Asesoramiento y gestión

HIPRA BIO-TECH CONSULTING (BEIJING) LIMITED Beijing (China)
Asesoramiento técnico

HIPRA BRASIL Ltda. Porto Alegre (Brasil)
Asesoramiento técnico

Anexo II

- | HIPRA CHILE, SPA. Santiago de Chile (Chile)
Tenencia de registros sanitarios
- | HIPRA ECUADOR, S.A. Cantón Ambato (Ecuador)
Tenencia de registros sanitarios
- | HIPRA ESPAÑA, S.A. Zaragoza (España)
Soporte a la actividad comercial
- | HIPRA JAPAN, GK. Tokyo (Japón)
Tenencia de registros sanitarios
- | HIPRA MAROC S.A.R.L.A.U. Rabat (Marruecos)
Tenencia de registros sanitarios
- | HIPRA NEW ZEALAND LIMITED. Auckland (Nueva Zelanda)
Tenencia de registros sanitarios
- | HIPRA PAKISTAN (PRIVATE) LIMITED. Punjab (Pakistan)
Tenencia de registros sanitarios
- | HIPRA PARAGUAY, S.R.L. Asunción (Paraguay)
Tenencia de registros sanitarios
- | HIPRA REPUBLICA DOMINICANA, S.R.L. Santo Domingo (República Dominicana)
Tenencia de registros sanitarios
- | HIPRA SCIENTIFIC, S.L.U. Amer (España)
Desarrollo de actividades de I+D
- | HIPRA SCIENTIFIC USA, LLC. Raleigh (North Carolina) (EE.UU.)
Desarrollo de actividades de I+D y registros sanitarios
- | HIPRA USA, LLC. Raleigh (North Carolina) (EE.UU.)
Comercialización de productos veterinario
- | HIPRA VENEZUELA, S.A. Caracas (Venezuela)
Tenencia de registros sanitarios

Anexo III

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI	Página del Informe	Asunto material en el Análisis de Materialidad
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1) su entorno empresarial, 2) su organización y estructura, 3) los mercados en los que opera, 4) sus objetivos y estrategias, 5) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	G4-3	3	SI
		G4-4	3	SI
		G4-5	3	SI
		G4-6	3	SI
		G4-8	3	SI
		G4-9	3	SI
		G4-1	3	SI
			3	SI
			3	SI
Políticas	<u>Una descripción de las políticas</u> que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos 2) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	DMA	3	SI
Resultados de las políticas KPIs	<u>Los resultados de esas políticas,</u> debiendo incluir indicadores clave de <u>resultados</u> no financieros pertinentes que permitan: 1) el seguimiento y evaluación de los progresos y 2) que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia	DMA	3	SI
Riesgos a CP, MP y LP	<u>Los principales riesgos</u> relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y * cómo el grupo <u>gestiona</u> dichos riesgos, * explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia.	G4-2	3	SI
		G4-SO3		NO
		G4-SO1		NO
		G4-HR4		NO
		G4-HR5		NO
		G4-HR6		NO

KPIs	Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad *Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los <u>estándares de Global Reporting Initiative</u> , debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia * <u>Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera.</u> * Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos. • En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable	G4-32 a	9	SI
Cuestiones medioambientales	Global Medio Ambiente			
	1) Información detallada sobre los <u>efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente</u> y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental 2) Los <u>recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales</u> 3) La aplicación del <u>principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales</u>	DMA	14	SI
		G4-14		NO
		G4-EC2		NO
		G4-EN32	16	SI
		G4-EN33		NO
	Contaminación			
	1) <u>Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono</u> que afectan <u>gravemente</u> el medio ambiente 2) Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contmaminación lumínica.	DMA	16	SI
		G4-EN19	16	SI
		G4-EN20	16	SI
G4-EN21		16	SI	

Economía circular y prevención y gestión de residuos			
<u>Economía circular</u>	DMA	16	SI
	G4-EN2		NO
	G4-EN28		NO
<u>Residuos:</u> Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	DMA	17	SI
	G4-EN23	17	SI
<u>Acciones para combatir el desperdicio de alimentos</u>	DMA		NO
Uso sostenible de los recursos			
El <u>consumo</u> de agua y el subministro de agua <u>de acuerdo con las limitaciones locales</u> ;	G4-EN8	18	SI
	G4-EN9	18	SI
	G4-EN10	18	SI
<u>Consumo</u> de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	DMA	20	NO
	G4-EN1	20	NO
	G4-EN2	20	NO
<u>Consumo</u> , directo e indirecto, <u>de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables</u> .	DMA	20	SI
	G4-EN3	20	SI
	G4-EN4	20	SI
	G4-EN5	20	SI
	G4-EN6	20	SI
	G4-EN7		NO
Cambio climático			
Los <u>elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados</u> como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	DMA	22	SI
	G4-EN15	22	SI
	G4-EN16	22	SI
	G4-EN17		SI
	G4-EN18		SI
	G4-EN19	22	SI
Las <u>medidas adoptadas</u> para adaptarse a las consecuencias del <u>cambio climático</u> ;			SI
	G4-EC2		NO
Las medidas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.		22	SI
	G4-EN19	22	SI
Protección de la biodiversidad			
<u>Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad</u>	DMA	15	NO
	G4-EN11	15	NO
	G4-EN13	15	NO
	G4-EN26	15	NO
<u>Impactos</u> causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	G4-EN12	15	NO

Cuestiones sociales y relativas al personal

Empleo			
Número total y distribución de <u>empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional</u>	DMA	32	SI
	G4-10	32	SI
	G4-LA12	32	SI
Número total y distribución de <u>modalidades de contrato de trabajo</u>	G4-10	32	SI
Pomedio anual de <u>contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional</u>	G4-10	32	SI
	G4-LA12	32	SI
Número de <u>despidos por sexo, edad y clasificación profesional</u>	G4-LA1	32	SI
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	G4-LA13	32	SI
Brecha salarial , la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media a la sociedad,	DMA	32	SI
	G4-LA13	32	SI
La remuneración media de los consejeros y directivos , incluyendo la retribución variables, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo ,	DMA		SI
	G4-51		SI
	G4-52		SI
	G4-54		SI
	G4-55		SI
Implantación de políticas de desconexión laboral ,	DMA	32	SI
Empleados con <u>discapacidad</u> .	G4-LA12	37	SI
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	DMA	32	SI
Número de horas de <u>absentismo</u>	G4-LA6	32	SI
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la <u>conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable</u> de estos por parte de ambos progenitores.	DMA	32	SI
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	DMA	43	SI
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	G4-LA6	45	SI
Enfermedades de profesionales; desagregado por sexo	G4-LA7	45	SI
Relaciones sociales			
Organización del <u>diálogo social</u> , incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	DMA	47	SI
	G4-HR4		NO
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	G4-11		Si
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	G4-LA5	47	SI

Cuestiones sociales y relativas al personal	Formación			
	Las políticas implementadas en el campo de la formación;	DMA	39	SI
	La cantidad de horas de formación por <u>categorías profesionales</u>	G4-LA9	39	SI
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	DMA	40	SI
	Igualdad			
	Medidas adoptadas para <u>promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres</u>	DMA	40	SI
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), <u>medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad</u>		40	SI
	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		40	SI
Derechos humanos	Aplicación de <u>procedimientos de diligencia debida</u> en materia de derechos humanos Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	DMA	23	SI
		G4-56	23	SI
		G4-57,58		NO
		G4-HR1		NO
		G4-HR2		NO
		G4-HR7		NO
		G4-HR9		NO
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	G4-HR3	23	SI
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los <u>convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo</u> relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	G4-HR4	23	NO
	La <u>eliminación de la discriminación</u> en el empleo y la ocupación	DMA	23	SI
		G4-HR3	23	SI
	La <u>eliminación del trabajo forzoso u obligatorio</u>	G4-HR6		NO
	La <u>abolición efectiva del trabajo infantil</u>	G4-HR5		NO

Sociedad	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	DMA	24	SI
		G4-56	24	SI
		G4-57,58	24	SI
		G4-SO3	24	NO
		G4-SO4	24	SI
		G4-SO5	24	SI
	Medidas para luchar contra blanqueo de capitales	G4-SO4	26	SI
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	G4-SO1	31	SI
	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
	El impacto de la actividad de la sociedad en el <u>empleo y el desarrollo local</u>	DMA		NO
		G4-EV7		NO
		G4-EC8		NO
		G4-SO1		NO
	El impacto de la actividad de la sociedad en las <u>poblaciones locales y en el territorio</u>	G4-EC7		NO
		G4-HR8		NO
		G4-SO1		NO
		G4-SO2		NO
	Las <u>relaciones</u> mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	G4-26		SI
		G4-SO1		NO
	Las acciones de <u>asociación o patrocinio</u>	G4-15	31	SI
		G4-16		NO
	Subcontratación y proveedores			
	- La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales - Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	G4-12	27	SI
		DMA	27	SI
		G4-EN32	27	SI
		Antiguos 3 indicadores	27	SI
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultado de las mismas	DMA	27	SI
	Consumidores			
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	DMA	27	SI
		G4-PR1	27	SI
	Sistema de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	DMA	27	SI
		G4-PR2	27	SI
	Información fiscal			
	Beneficios obtenidos país por país	DMA	31	SI
	Impuestos sobre beneficios pagados			
	Subvenciones públicas recibidas	G4-EC4		NO

Formulación del estado de información no financiera por el órgano de administración

En cumplimiento de lo dispuesto por la legislación vigente, los Administradores de HIPRA, S.A. han formulado el Estado de Información no financiera del Grupo HIPRA, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES correspondiente al ejercicio anual terminado a 31 de diciembre de 2021.

Asimismo declaran firmado de su puño y letra el citado documento, mediante la suscripción del presente folio anexo al mismo, que se extiende en las páginas números 1 a la 57.

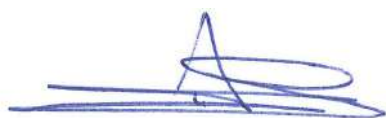
Amer, 21 de marzo de 2022



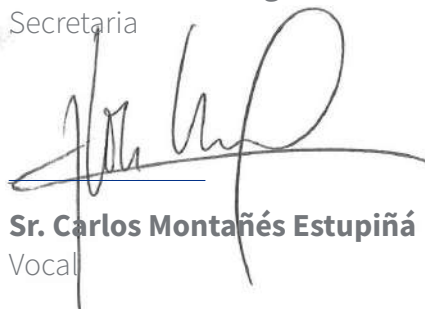
Sr. David Nogareda Estivill
Presidente



Sra. Mª del Mar Nogareda Estivill
Secretaria



Sr. Arnau Nogareda Estivill
Vocal



Sr. Carlos Montañés Estupiñá
Vocal



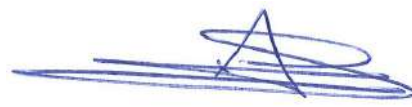
Sr. Richard Rechter Leib
actuando en representación
de Jethro Management
Consulting, S.L
Vocal



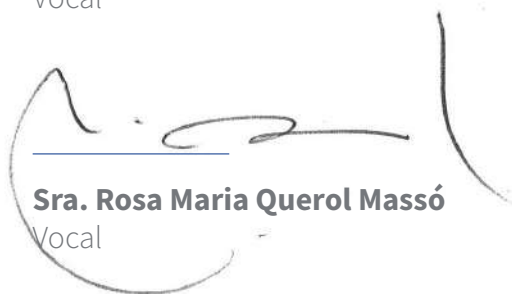
Sr. David Nogareda Estivill
actuando en representación de Clau
de Safir, S.L
Vocal



Sra. Mª del Mar Nogareda Estivill
actuando en representación de Clau
de Robi, S.L
Vocal



Sr. Arnau Nogareda Estivill
actuando en representación de Clau
d'Atzabeja, S.L
Vocal



Sra. Rosa Maria Querol Massó
Vocal

HIPRA

Building Immunity
for a Healthier World