



INFORME CORPORATIVO DE SOSTENIBILIDAD 2024



Índice

1. Carta del CEO
2. Conoce el Grupo FARMHISPANIA
 - 2.1. Nuestra historia
 - 2.2. Nuestra actividad
 - 2.3. Estrategia de negocio y Gobierno Corporativo
 - 2.4. Nuestro compromiso con la Sostenibilidad
 - 2.5. Indicadores clave
3. Negocio responsable
 - 3.1. Identificación y gestión de riesgos
 - 3.2. Ética, derechos humanos y cumplimiento
 - 3.3. Aprovisionamiento Sostenible
 - 3.4. Beneficios e impuestos
 - 3.5. Subvenciones recibidas
4. Salud y Bienestar
 - 4.1. Calidad e información de nuestros productos
 - 4.2. Seguridad
 - 4.3. Compromiso con el acceso a la salud
 - 4.4. Reclamaciones y atención al cliente
5. Cuestiones sociales y relativas al personal
 - 5.1. Estructura de la plantilla
 - 5.2. Diversidad, igualdad e inclusión
 - 5.3. Organización del trabajo y relaciones sociales
 - 5.4. Formación y desarrollo
 - 5.5. Remuneración
 - 5.6. Salud y seguridad en el trabajo
6. Cuestiones ambientales
 - 6.1. Gestión ambiental
 - 6.2. Optimización de consumos
 - 6.3. Cambio Climático
 - 6.4. Emisiones industriales
 - 6.5. Economía circular
 - 6.6. Protección de la biodiversidad
 - 6.7 Taxonomía ambiental

Anexos:

1. Características del informe
2. Listado de Asociaciones y entidades
3. Tabla trazabilidad de contenidos Ley 11/2018

1. Carta del CEO

Me complace presentaros este Informe de Información No Financiera (EINF) 2024 del Grupo FARMHISPANIA, un reflejo de nuestro compromiso con la sostenibilidad, la innovación y la excelencia en el ámbito de la química fina.

En un año lleno de desafíos y oportunidades, hemos reafirmado nuestra posición como líderes responsables en un sector clave para el desarrollo industrial y el bienestar global. Nuestro enfoque estratégico, basado en una sólida integración de los criterios ESG (*Environmental, Social and Governance*), nos ha permitido avanzar significativamente en sostenibilidad, optimización de procesos y generación de valor para nuestras comunidades.

Durante 2024, continuamos desplegando nuestra hoja de ruta 2030, convencidos de que la mejor manera de afrontar los retos globales, y los asociados a nuestro sector, es profundizando en nuestro compromiso con la Agenda 2030 y sus tres pilares: económico, social y ambiental.

Hemos profundizado en nuestras prácticas de economía circular, reducido nuestro impacto ambiental y priorizado la seguridad en todas nuestras operaciones. Estamos convencidos de que la acción climática no es solo una necesidad, sino también una responsabilidad compartida. Por ello, en 2024 nos adherimos a la iniciativa SBTi (*Science Based Targets*) y reportamos nuestros resultados climáticos en la plataforma CDP (*Carbon Disclosure Project*), obteniendo la máxima puntuación en nuestra categoría empresarial.

Además, hemos ampliado nuestras inversiones en innovación, desarrollando soluciones que no solo satisfacen las demandas actuales de nuestros clientes, sino que también anticipan las necesidades de un futuro más sostenible.

Estos logros han sido posibles gracias al talento y dedicación de nuestro equipo, cuyo compromiso constante es el motor de nuestra evolución, así como del inestimable apoyo de accionistas, socios estratégicos, clientes y comunidades, pilares fundamentales en nuestro camino.

Juntos, construimos un futuro donde la excelencia y el respeto por nuestro entorno caminen de la mano, transformando cada desafío en una oportunidad para crecer y dejar una huella positiva.

Sergi Ruiz

CEO

2. Conoce el Grupo FARMHISPANIA

2.1 Nuestra historia

En enero de 1970, mediante la aportación no dineraria al capital social de una industria preexistente de productos químicos y materias primas para la industria químico-farmacéutica, cosmética y veterinaria, se creó FARMHISPANIA SA, con la salud y la calidad de vida de las personas como prioridad desde sus orígenes.

En 1983 el grupo accionarial actual adquiere la totalidad de FARMHISPANIA SA e inicia el desarrollo y expansión del grupo industrial hasta convertirlo en lo que es en la actualidad el Grupo FARMHISPANIA (en adelante, FHG), un Grupo que basa su actividad en el estricto cumplimiento de las normas GMP, en un firme compromiso con los más altos estándares éticos y en la internacionalización de sus actividades.

En la actualidad el grupo cuenta con tres centros de actividad:

1. Fábrica y dirección del grupo en Malpica (Zaragoza), con una capacidad de 176 m³.
2. Fábrica de Montmeló (Barcelona), con una capacidad de 226 m³.
3. Oficinas comerciales y administrativas en Barcelona.

Todos los centros cuentan con superficie disponible para edificar y crecer de forma que se vea asegurada su capacidad de expansión.

El Grupo opera a nivel mundial, por lo que sus actividades están sujetas a diversidad de entornos socioeconómicos y marcos reguladores, así como a distintos riesgos inherentes a las operaciones y a la complejidad de los productos/servicios.

En 2024, la plantilla a cierre del ejercicio ha sido de 662 personas. Las ventas internacionales han supuesto un 89% del negocio, cifra muy similar a la del ejercicio 2023. La perspectiva del Grupo es la de seguir creciendo internacionalmente y consolidar su posición en los países donde ya está presente.

En la vida societaria del Grupo FARMHISPANIA, cabe resaltar los siguientes hitos:

- 1988- Inicio de trámites y gestiones para obtener la aprobación de la FDA de USA.
- 1991- Apuesta por los productos genéricos.
- 1993- Superación por primera vez de las inspecciones de la FDA de USA.
- 1994- Constitución de ROLABO OUTSOURCING, S.L. para la adquisición de la fábrica de Malpica (Zaragoza) a un grupo multinacional.
- 2010- Desarrollo de nuevas actividades, en la fábrica de Montmeló, en el ámbito de HPAPI (Principios activos farmacéuticos de alta potencia).
- 2013- Capacidades en procesos de fermentación altamente potentes.
- 2014- Constitución de FARMHISPANIA GROUP SL para la coordinación de la actividad de las dos fábricas del grupo en Montmeló (Barcelona) y Malpica (Zaragoza).
- 2017- Constitución de RIOLACORBET SL para detentar y controlar todas las participaciones del grupo industrial en España y a nivel internacional (filiales comerciales en USA y Europa).
- 2024- Nuevo almacén de Montmeló.

El Grupo FARMHISPANIA, se ha caracterizado estos años por una sólida autofinanciación, dedicando sus beneficios a la reinversión en la actividad industrial.

Gracias al esfuerzo de sus colaboradores y a la confianza de los clientes, el Grupo FARMHISPANIA se ha posicionado como una compañía puntera en la fabricación y comercialización de principios activos farmacéuticos, con una clara vocación internacional que apuesta por la investigación y las alianzas como palancas de innovación y crecimiento.

2.2 Nuestra actividad

La actividad del grupo se centra en la actualidad en cuatro áreas:

1. Genéricos (API, *Active Pharmaceutical Ingredients*)
2. HPAPI (*High Potency Active Pharmaceutical Ingredients*)
3. CDMO. Desarrollo y fabricación para otras empresas, principalmente para Big Pharma y para Biotech.
4. Fermentación microbiana



CDMO



GENERIC API'S



HPAPI



FERMENTATION

La vocación del Grupo como empresa familiar en un entorno internacional, y su decidida apuesta por la I+D+i, así como la gran importancia que le otorgan a la calidad de sus productos, procesos y servicios, ha sido una constante desde sus primeros días y un objetivo irrenunciable para el futuro, formando parte integrante de su cultura e idiosincrasia.

El Grupo FARMHISPANIA se centra en nuevos procesos escalables, eficientes, seguros y respetuosos con el medioambiente, desde gramos hasta cientos de kilogramos, utilizando herramientas clásicas de química de procesos junto con las tecnologías y metodologías más avanzadas.

Las empresas del Grupo FARMHISPANIA cuentan con 5 laboratorios propios y más de 80 científicos enfocados en el desarrollo de procesos, incluyendo la alta potencia (HPAPI), la fermentación, la mejora continua y la excelencia operativa.

Con el fin de desarrollar procesos de fabricación robustos y eficientes, las empresas del Grupo FARMHISPANIA manejan una gama de productos químicos y tecnologías complejas, incluida la fermentación y el manejo de HPAPI.

Los laboratorios de I+D cuentan, con:

- Equipos de última generación que permiten realizar desarrollos de procesos, así como desarrollo analítico, desde unos pocos gramos hasta cientos de gramos.
- Científicos con altos estándares de calidad que aplican habitualmente los principios de calidad por diseño (QbD) y diseño de experimentos (DoE) para respaldar el diseño y desarrollo de procesos.

El Grupo FARMHISPANIA recibe regularmente visitas y auditorías de sus socios y clientes, tanto en el ámbito de la calidad como de la seguridad, salud y medioambiente.

Se trabaja bajo estrictas directrices GMP y sus centros son inspeccionados regularmente por las principales autoridades sanitarias mundiales (FDA de USA, AEMPS de España, FDA Coreana y PMDA de Japón), contando con la calificación “favorable” de las diferentes autoridades regulatorias y de control mencionadas.

Además, como industria responsable con los principios éticos, laborales y de medio ambiente, el Grupo apoya a los proveedores para desarrollar su capacidad de operar de manera consistente con estos principios claves de la sostenibilidad. En esta línea, en 2024, la planta de Montmeló ha renovado su certificación EcoVadis con la calificación Silver y la planta de Zaragoza ha obtenido la calificación bronce.

En el ámbito de la Seguridad, Salud, Medio ambiente y Calidad, el Grupo FARMHISPANIA trabaja con los más altos estándares.

Además, el Grupo cuenta con numerosas colaboraciones y proyectos con diversas universidades y organizaciones de investigación tanto a nivel nacional como internacional.

El Grupo FARMHISPANIA, reafirma su compromiso con el **Acuerdo de París** y en 2024 ha dado un paso más al adherirse a la iniciativa **Science Based Targets (SBTi)** y divulgar sus resultados climáticos siguiendo los estándares del **Carbon Disclosure Project (CDP)**, consolidando así su apuesta por la transparencia y la sostenibilidad

Misión, visión y valores

Nuestra historia es la de una empresa familiar comprometida con la sociedad que ha sabido crecer, evolucionar, diversificar su gama de productos y servicios e internacionalizarse, manteniéndonos fieles a nuestros valores.

La Misión del Grupo FARMHISPANIA es desarrollar ingredientes activos de la más alta calidad y tecnológicamente avanzados para que la industria farmacéutica suministre medicamentos que marquen la diferencia en la salud de las personas.

Nuestra **Visión** es ser un socio/proveedor de valor y referente europeo para el desarrollo y la fabricación de APIs (*Active Pharmaceutical Ingredients*) y HPAPIs (*High Potency Active Pharmaceutical Ingredients*) complejos.

Nuestros **Valores** nos definen:

- **Respeto.** Nuestra manera de trabajar se basa en el respeto por todas las personas y su diversidad, el medio ambiente.
- **Excelencia.** La mejora continua es nuestra forma de hacer negocios, buscando la excelencia en todo lo que hacemos.
- **Pasión.** Tenemos la pasión por lograr nuestros objetivos, aprovechando nuestro espíritu emprendedor para brindar soluciones innovadoras y creativas.
- **Colaboración.** Nos comprometemos y nos esforzamos por adaptarnos a los requisitos de nuestros socios y demás grupos de interés.
- **Integridad.** La confianza, la transparencia y la honestidad son la base de nuestras relaciones con todas las personas con las que nos relacionamos.

2.3 Estrategia de negocio y Gobierno Corporativo

El Grupo FARMHISPANIA tiene el firme propósito de seguir fortaleciendo de manera constante su marco de gobierno para el desarrollo de su propósito empresarial, centrado en la consecución de sus planes anuales que tienen como principal objetivo consolidar el crecimiento de los últimos años y asentar las bases para retomar el crecimiento sostenible del volumen de negocio del Grupo y posicionarlo en lugares de vanguardia en el sector de la química fina farmacéutica.

El compromiso del Grupo FARMHISPANIA con el buen gobierno y la transparencia se basa en la promoción de un diálogo continuo con sus grupos de interés, fomentando la confianza mutua. Este enfoque queda reflejado en la política de sostenibilidad aprobada en 2023 y en la hoja de ruta ESG 2030. En este sentido, el Grupo toma decisiones dentro de un marco de gobernanza que integra la sostenibilidad como un elemento clave de su visión a largo plazo, actuando de manera ética, responsable y transparente conforme a su código ético, y extendiendo esta filosofía de trabajo a toda su cadena de valor.

Desde hace años, el Grupo ha venido avanzando en la profesionalización y en la gestión independiente de sus órganos de gobierno, al mismo tiempo que ha fortalecido su equipo directivo, con el objetivo de impulsar la generación de valor de manera sostenible.

Se han incorporado consejeros externos al capital, pero todavía no se han desarrollado los correspondientes órganos de control de determinadas actividades de una forma estandarizada y rutinaria, cuestión que está prevista en estos dos próximos ejercicios.

El máximo órgano de gobierno es la **Junta General de Accionistas**, formada por todas las personas con participación accionarial en las empresas del Grupo FARMHISPANIA.

La alta gestión del grupo esta encomendada a un **Consejo de Administración**, quien tiene plena competencia para administrar y representar al Grupo en el desarrollo de las actividades que integran su objeto social.

El Consejo de Administración aprueba la misión, la visión y los valores, así como las líneas estratégicas, políticas y objetivos, a la vez que supervisa la actividad en materia económica, social y ambiental.

Las personas que conforman el Consejo de Administración cumplen con sus deberes de lealtad, incompatibilidades y aspectos relacionados con conflictos de interés.

El Consejo de Administración está formado por 7 miembros, de los cuales 5 son hombres y 2 son mujeres. Además, en su composición hay cuatro miembros independientes al grupo familiar. El presidente del Consejo es D. Federico Butelman y la secretaria del Consejo es D^a Gisele Butelman.

Los canales principales para facilitar la información y mejorar el conocimiento colectivo de las personas del Consejo en relación con los asuntos de sostenibilidad en sus tres ejes (económico, social y ambiental), son los informes y las reuniones con el CEO y diferentes miembros del comité de Dirección, entre otros.

Los procesos de evaluación por parte del consejo de los asuntos ESG, son los propios de una sociedad mercantil, incluyendo la celebración de auditorías, tanto internas como externas por terceras partes independientes y la formulación y aprobación de las Cuentas Anuales junto al EINF.

La dirección ejecutiva del Grupo está encomendada a un Comité de Dirección, liderado por D. Sergi Ruiz, CEO del Grupo, responsable de conseguir los objetivos que se definen anualmente.

Los miembros del **Comité de Dirección** tienen la misión de desarrollar e implementar las líneas de acción estratégicas encaminadas a la consecución de objetivos de sus áreas bajo su responsabilidad, lograr la consecución de las metas y presupuestos aprobados, a través de liderazgo de sus Equipos y, conforme los valores y la política global de la Compañía.

El Comité de Dirección está formado por el CEO y otros 7 integrantes de las direcciones del Grupo:

- Director de Calidad
- Director Comercial
- Director Financiero
- Director Científico
- Director de Operaciones
- Director planta Montmeló
- Director planta Zaragoza

A 31 de diciembre de 2024 la organización del Grupo cuenta con 662 empleados/as.

El Grupo ha constituido en 2024 el **Comité de Sostenibilidad**, cuya principal responsabilidad es coordinar e impulsar las estrategias y acciones relacionadas con la sostenibilidad. Este comité se encarga de establecer las metas y objetivos en materia de sostenibilidad, supervisar su implementación y evaluar periódicamente los resultados obtenidos.

La responsabilidad de la gestión de la sostenibilidad recae en el CEO, quien traslada a los miembros del Comité de Dirección las metas y objetivos establecidos por el Comité de Sostenibilidad, reportando periódicamente sus resultados al Consejo de Administración.

2.4 Nuestro compromiso con la Sostenibilidad

Todas las empresas del Grupo FARMHISPANIA tienen, desde sus orígenes, un gran compromiso con la ciencia, con el progreso y con las comunidades donde operan.

El Grupo FARMHISPANIA tiene incorporada la sostenibilidad en su modelo de negocio como un pilar básico para contribuir, con visión de largo plazo, al desarrollo de los negocios del Grupo y al desarrollo sostenible, integrando en su toma de decisión, además de variables económicas, criterios ambientales, sociales y éticos.

Su propósito está orientado a generar valor compartido para la sociedad y el planeta y se rige por cuatro pilares de gestión: negocio responsable; salud y bienestar; empleo y desarrollo; y medioambiente, en coherencia con sus valores y en base a los asuntos ESG (Environmental, Social and Government), identificados como importantes en la matriz de materialidad.

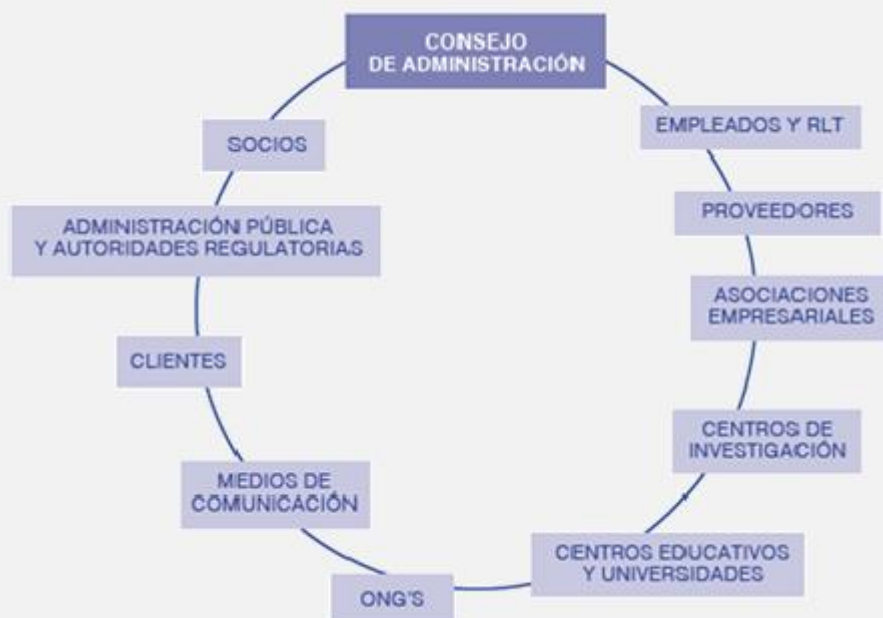
El Grupo FARMHISPANIA sigue implementando la Política de Sostenibilidad y hoja de ruta ESG 2030, aprobadas en 2023, incorporando en sus planes de acción anuales las acciones necesarias para el logro de los objetivos de Sostenibilidad del Grupo.

ESG

OBJETIVOS 2030	Dimensión	Aspectos Claves	Objetivos
E Environmental	Medio ambiente	- Acción climática - Plan de Reducción de la contaminación - Minimización de residuos y Economía circular - Gestión del agua - Protección de la Biodiversidad	- Plan de reducción de emisiones de CO₂ - Uso de energías renovables - Prevención y control de las emisiones relacionadas con la actividad - Optimización del uso y consumo eficiente de los recursos y gestión y minimización de los residuos - Gestión de efluentes y reducir el estrés hídrico - Mantenimiento del capital natural
S Social	Personas	- Entorno de trabajo seguro y saludable - Formación, desarrollo profesional y talento - Diversidad, igualdad y no discriminación - Derechos Humanos y relación con la cadena de valor - Acción Social	- Cuidar de la salud y bienestar físico, Mental y emocional de las personas empleadas - Impulsar el talento y el desarrollo de las personas - Generar una cultura de respeto, tolerancia y equidad - Velar por su protección en la empresa y en toda la cadena de valor - Contribuir al desarrollo de las comunidades donde operamos
G Gobierno corporativo	Negocio, liderazgo y gobernanza	- Ética, integridad y compliance - Gestión de riesgos ESG y control interno - Gestión responsable de la cadena de valor	- Mantener modelos robustos que garanticen comportamientos responsables. - Compromiso con el cumplimiento - Estrategia de negocio según escenarios ESG para avanzar en negocio y transparencia con visión a largo plazo. Minimizar el impacto de los riesgos no financieros en los resultados fortalecimiento del control interno - Fomentar la cultura del dato - Gestión del negocio sostenible en toda la cadena de valor fomentando los compromisos ESG
3 EJES DE ACTUACIÓN TRANSVERSALES		 INNOVACIÓN  ALIANZAS ESTRATÉGICAS  COMUNICACIÓN Y TRANSPARENCIA	- Generar sinergias, conocimiento para la transformación sostenible - Crear colaboraciones sólidas para contribuir a la Agenda 2030 - Incrementar reputación e informar con transparencia nuestros resultados sostenibles

Diálogo con grupos de interés

Para la identificación de sus prioridades estratégicas se consideran las preocupaciones y expectativas de sus grupos de interés, a través del dialogo por diferentes canales. Los principales Grupos de Interés Identificados, son:



En el marco del proceso de la doble materialidad realizada en 2023 se han mantenido entrevistas con diferentes colectivos internos y externos, para identificar y priorizar los asuntos más relevantes relacionados con la sostenibilidad y divulgar los resultados en este informe.

Doble materialidad

La **materialidad** es uno de los requisitos más importantes para la elaboración de la memoria de sostenibilidad siguiendo los estándares internacionales de rendición de cuentas de *Global Reporting Initiative* "GRI", referenciados en la Ley 11/2018 sobre Información no Financiera y Diversidad.

La **doble materialidad** es una evolución de la definición del concepto de materialidad tradicional, considerando, además de la **materialidad de impacto**, la **materialidad financiera**, que se refiere a identificar aquellos asuntos materiales que generan o pueden generar riesgos u oportunidades que influyen en los flujos de caja futuros y, por lo tanto, en el valor de la empresa a corto, medio o largo plazo). La doble materialidad es, por tanto, el resultado del análisis conjunto del impacto de ambos enfoques.

Para elaborar el EINF 2024, se ha revisado el análisis de doble materialidad realizado en 2023, en el que se consideraron los requerimientos del GRI 3, los ESRS y la guía para realizar el análisis de materialidad de EFRAG.

A. Metodología del proceso:

1. **Definición y preparación:** determinación del propósito de la evaluación, las perspectivas que debían considerarse, el ciclo de materialidad, el horizonte temporal, los límites del grupo, el alcance de la evaluación y la identificación de la participación de las partes interesadas.
2. **Identificación IROs (Impactos, Riesgos y Oportunidades):** revisión del contexto organizativo y definición de los temas y sus límites (ascendente/operaciones propias/descendente). En base a una amplia investigación documental y consulta con los grupos de interés, se completa la lista de cuestiones de sostenibilidad 2021 y se lleva a cabo la relevancia interna y externa mediante encuestas y entrevistas.
3. **Evaluación:** evaluación de todos los IROs identificados en función de la probabilidad y la gravedad para identificar los asuntos materiales por impacto y los materiales financieros con entrevistas a personal interno y personal externo que
4. **Priorización, validación y aprobación:** los resultados se debaten y analizan en reuniones de trabajo, para su aprobación definitiva.

Para establecer el listado de temas ESG utilizamos varias fuentes de información que nos han ayudado a identificar los impactos, riesgos y oportunidades ESG y a definir y determinar los límites de los temas. Se incluyeron varias fuentes internas y externas (fiabiles) que abarcan la cadena de valor y horizontes temporales a corto, medio y largo plazo.

A la hora de seleccionar las fuentes, FHG se combinaron:

- Actividades en la cadena de valor
- Perspectivas (financiera frente a impacto)
- Fuentes internas y externas
- Horizonte temporal (corto, medio, largo)

La lista de temas ESG del 2022 y los ESRS transversales y temáticos han constituido la base para elaborar la lista con las cuestiones de sostenibilidad 2023 (lista de posibles impactos reales y potenciales), además de revisar los asuntos identificados en la hoja de ruta del Framework ESG 2030 a corto (1 año), medio (2-5 años) y a largo plazo (6-10 años), junto con los asuntos identificados en la materialidad 2021/2022. Se ha considerado un horizonte temporal de 5 años, coincidente con la revisión de la estrategia.

Como resultado final se ha elaborado la lista de cuestiones de sostenibilidad identificado 130 asuntos ESG para evaluar, entre temas, subtemas y sub-subtemas.

En la fase de evaluación, FHG evaluó la materialidad de impacto y financiera de todos los temas, identificados, basándose en los criterios predefinidos, para determinar su probabilidad y gravedad. Seguidamente se estableció el umbral de corte para la probabilidad y para la gravedad, tanto para la materialidad de impacto como para el impacto financiero, para priorizar los resultados y determinar los asuntos materiales.

Con estas premisas se procedió a elaborar las matrices finales, que fueron revisadas por Dirección para posteriormente aprobar el listado de los asuntos materiales desde ambas perspectivas, de impacto y financiera.

Listado de aspectos materiales y contribución a los ODS:

ESG	TEMAS MATERIALES	MATERIALIDAD IMPACTO	MATERIALIDAD FINANCIERA	ODS
AMBIENTAL E	Cambio climático y gestión de la energía	X	X	13 ACCIÓN POR EL CLIMA 
	Contaminación del aire	X	X	3 SALUD Y BIENESTAR 
	Gestión del agua	X		6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO 
SOCIAL S	Seguridad, salud y bienestar en el trabajo	X		8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 
	Abastecimiento responsable en la cadena suministro	X	X	12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES  17 ALIANZAS PARA LOS OBJETIVOS 
GOBERNANZA G	Asegurar el desempeño económico y la solvencia de la compañía	X	X	16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS 
	Entorno legal	X		16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS 
	Acceso a la digitalización y formación digital fomentando la responsabilidad para evitar riesgos de ciberseguridad	X	X	9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA 

Estos asuntos materiales identificados, tanto desde la perspectiva de impacto y financiera, son la base para la estrategia y para elaborar el contenido de este Estado de Información no Financiera 2024.

2.5 Indicadores clave:

INDICADORES CLAVE	2024	2023	2022
<i>Ventas internacionales</i>	89%	92%	88%
<i>Inversión y gastos en I+D</i>	6.563.858,43€	5.140.360,68€	4.497.403,80€
<i>Subvenciones recibidas</i>	37.854,00€	67.899,42€	44.173€
<i>Multas y sanciones</i>	0	0	0
<i>N.º de consejeros independientes</i>	4	4	4
<i>Mujeres en puestos de dirección</i>	7,2%	7,2%	7,2%
<i>Mujeres en el consejo de Administración</i>	28,6%	28,6%	28,6%
<i>N.º de notificaciones por incumplimiento Código Ético</i>	1	0	1
<i>N.º total de proveedores evaluados con criterios sostenibilidad</i>	53	36	24
<i>Porcentaje de proveedores de proximidad</i>	57,9%	59,3%	53,4%
<i>N.º de auditorías realizadas</i>	48	51	43
<i>N.º de reclamaciones</i>	54 ¹	36	40
<i>Porcentaje de acción social local²</i>	100%	75%	75%
<i>N.º de personas trabajadoras a cierre del ejercicio</i>	662	679	642
<i>Porcentaje de mujeres en plantilla</i>	34,29%	33,14%	32,7%
<i>Porcentaje de hombres</i>	65,71%	66,86%	67,3%
<i>Porcentaje de la plantilla menor de 30 años</i>	17,37%	18,41%	20,9%
<i>Porcentaje de la plantilla mayor de 50 años</i>	21,90%	18,70%	17,9%
<i>Brecha salarial</i>	1,20%	1,28%	1,32%
<i>Horas de formación por empleado/a</i>	12,35	9,67	10,5
<i>N.º de accidentes con baja³</i>	10	4	4
<i>N.º de enfermedades profesionales</i>	0	0	0
<i>Plantilla formada en Código de Ético⁴</i>	93,48%	48,75%	100%
<i>Reducción de las emisiones GEI (alcance 1 y 2) respecto al año base</i>	36,07%	16,11 ⁵ %	Año base
<i>Autoconsumo eléctrico MW (generado en la cogeneración)</i>	17.120	16.112	21.638
<i>Disolvente reutilizado/reciclado (t)</i>	9.202	8.973	8.734
<i>Residuos valorizados externamente</i>	39%	40%	35%
<i>Proveedores locales/nacionales</i>	57,9%	59,2%	53,4%
<i>Gastos para la mejora y protección del medioambiente</i>	2.625.422,28€	2.602.340,93€	2.513.802,42€

¹ Este aumento es debido al proceso de mejora continua de la calidad en la gestión de reclamaciones en Tamarang implementado a final del 2023.

² Todas las aportaciones realizadas en 2024 son a nivel de territorio español

³ A fin de revertir el incremento de la accidentabilidad se han puesto en marcha campañas de sensibilización en Montmeló y observaciones diarias de seguridad.

⁴ Todas las personas de plantilla están formadas en el Código de Conducta. El 93,48% representa el porcentaje de personas formadas en el nuevo Código Ético durante el año 2024, aprobado en febrero del 2023.

⁵ Ligerá modificación del % reducción derivada del resultado de la verificación de la huella de carbono 2023.

3. Conoce el Grupo FARMHISPANIA

La Política de Sostenibilidad del Grupo FARMHISPANIA, establece el principio de “disponer de políticas y procedimientos de las mejores prácticas de buen gobierno que respondan a los principios de responsabilidad, integridad y ética, a la gestión de riesgos, a la relación y diálogo con la cadena de valor, a las políticas de *Compliance* y a la rendición transparente de resultados, en nuestra operativa y gestión diaria.”

Acorde a este principio, tomamos decisiones en un marco de gobierno corporativo incorporando la sostenibilidad como parte fundamental de nuestra visión a largo plazo. Actuamos de manera ética, responsable y transparente en base a nuestro Código ético y hacemos extensiva esta manera de trabajar a toda nuestra cadena de valor.

Entendemos la gestión responsable y eficaz del Grupo FARMHISPANIA como el comportamiento ético, transparente y responsable con los grupos de interés, el respeto a los derechos humanos y la lucha contra todo tipo de corrupción, todo ello fundamental para asegurar la sostenibilidad de la compañía a largo plazo.

El Código Ético se basa en la cultura ética de la Compañía y en el desarrollo del Sistema de *Compliance* adoptado. Es de obligado cumplimiento para todas las personas integrantes del Grupo (accionariado, órganos de gobierno y plantilla), quienes deben responsabilizarse de aceptar, cumplir y colaborar con la práctica del Código Ético.

El Código Ético se desarrolla a través de políticas, normas, procesos y controles mediante los cuales dan cumplimiento a las obligaciones establecidas en el mismo, que, en conjunto, recogen los estándares y principios del Grupo para garantizar esta gestión responsable y eficaz.

El Sistema de Gobierno Corporativo vela por cumplir estos procedimientos y políticas. En caso de incumplimiento y/o sanciones, deberán ser comunicadas al Órgano encargado de la supervisión del funcionamiento del Sistema de *Compliance*.

3.1 Identificación y gestión de riesgos

El Grupo FARMHISPANIA identifica, controla y gestiona los riesgos identificados para asegurar los objetivos empresariales, minimizar impactos, proteger los activos, las personas y el medio ambiente, y velar por la sostenibilidad de la compañía en el largo plazo.

Son objeto de evaluación periódica todos los riesgos que pueden impactar de forma relevante en los diferentes grupos de interés y en la consecución de los objetivos de la compañía.

Entre los factores de riesgo a los que está sometido el grupo, figuran:

- **Riesgos regulatorios**, derivados de cambios normativos establecidos por los distintos reguladores o cambios en la normativa social, medioambiental o legal.
- **Riesgo de mercado**, relativos a la exposición de los resultados y el patrimonio a variaciones de precios y otras variables del mercado, tales como el tipo de cambio, tipo de interés, precios de las materias primas, precios de activos financieros y otros.
- **Riesgos de crédito**, ante la posibilidad de que una contraparte no cumpla con sus obligaciones contractuales y produzca una pérdida económica o financiera para la compañía.

- **Riesgos de negocio**, establecidos como la incertidumbre en cuanto al comportamiento de las variables inherentes a los negocios, tales como las características de la demanda, el suministro de materias primas y la aparición de nuevos productos.
- **Riesgos operacionales**, referidos a la pérdidas económicas directas o indirectas ocasionadas por procesos internos inadecuados, fallos tecnológicos, errores humanos o como consecuencia de ciertos sucesos externos. Los riesgos operacionales incluyen, además de los accidentales, los riesgos legales y de fraude y los asociados a las tecnologías de la información y a la ciberseguridad (ciberataques o incidentes de seguridad que permiten el acceso a información confidencial o causan una interrupción de las actividades de negocio).
- **Riesgos reputacionales**, que incluye el potencial impacto negativo asociado a cambios en la percepción por parte de sus distintos grupos de interés.

El Grupo FARMHISPANIA tiene establecido el Framework ESG 2030, que ha culminado en la definición de una **Política de Sostenibilidad** que establece los principios y compromisos en base a los criterios ESG y una hoja de ruta con horizonte 2030. Anualmente se van incorporando en los planes de acción de la compañía las cuestiones necesarias para avanzar hacia un modelo de negocio sostenible que promueva el desarrollo y contribuya a la creación de valor, tanto para la compañía, como para todos sus grupos de interés, construyendo relaciones duraderas basadas en la confianza, la transparencia y la colaboración.

En el marco de los sistemas de gestión de las distintas áreas operativas, el Grupo revisa anualmente la evolución y las tendencias de los requerimientos legales aplicables, así como los asuntos materiales identificados en el análisis de la matriz de doble materialidad. Estos asuntos abarcan cuestiones sociales, ambientales, derechos humanos, anticorrupción y soborno, ciberseguridad y temas relacionados con la sociedad en general. Por otro lado, las cuestiones materiales no legisladas son evaluadas y gestionadas conforme a marcos internacionales de referencia.

- El compromiso del Grupo con el **desarrollo económico** y su viabilidad a largo plazo queda reflejado en las inversiones destinadas a investigación y desarrollo, así como en su esfuerzo constante por generar valor sostenible para accionistas y la comunidad. Este compromiso se documenta anualmente en las cuentas anuales, consolidando su enfoque hacia un crecimiento responsable y transparente.
- La responsabilidad en los negocios se recoge en el **Código ético** y en el **Código de Conducta** donde se establecen los comportamientos esperados con los empleados/as, con la colectividad y con terceros. Además, el Grupo cuenta con un **Órgano de Supervisión** encargado de controlar la aplicación de las previsiones de este y un canal de denuncias anónimas, así como del sistema de cumplimiento.
- El respeto por los **derechos humanos** queda recogido como un principio fundamental en:
 - Código ético
 - Código de Conducta
 - Código ético de proveedores
 - Política de compras sostenibles
 - Política de Sostenibilidad

- El compromiso con los principios de la Asamblea General de Las Naciones Unidas en la lucha contra la corrupción se recoge en la **Política Anticorrupción** y la **Política de Blanqueo de Capitales**, presentes en todas nuestras actuaciones y de obligatorio cumplimiento para todas las personas trabajadoras del Grupo, con el objetivo de manifestar nuestra tolerancia cero respecto a cualquier tipo de corrupción.
- **La calidad de nuestros productos** es clave para nuestro negocio y para la seguridad de los pacientes, y así lo demostramos con los resultados de la implantación de nuestra **Política de calidad** y las **auditorías de autoridades sanitarias, clientes y proveedores**.
- **El talento y desarrollo de las personas** trabajadoras es una prioridad para el desarrollo de nuestro negocio, por ello, además de la **Política corporativa de Recursos Humanos**, desarrollamos procedimientos que nos permiten garantizar su desarrollo:
 - Selección y promoción
 - Plan de acogida
 - Formación y desarrollo
 - Teletrabajo.
 - Igualdad y diversidad
- El Grupo reconoce la importancia de identificar y mitigar los riesgos que puedan impactar su operación y sostenibilidad a largo plazo. Por esta razón, cuenta con Políticas de **EHS (Salud, Seguridad y Medio Ambiente)** implementadas con el objetivo de garantizar un entorno de trabajo seguro y fomentar la protección del medio ambiente.
- **El Grupo reconoce el impacto del cambio climático** y alinea sus objetivos con **SBTi** en base a ciencia, esforzándose por minimizar su huella de carbono a través del plan de reducción que establece acciones progresivas para mitigar el cambio climático, informando sobre nuestros resultados en este informe y en la plataforma **CDP**.
- **Se asegura de que su cadena de suministro** opere bajo principios de abastecimiento responsable, evaluando y seleccionando proveedores que cumplan con nuestros altos estándares éticos y ambientales, según se establece en la **Política Global de Compras Sostenibles** y en el **Código de Conducta de Proveedores**.
- La **prevención de la contaminación** del aire es fundamental en las operaciones del Grupo, adoptando tecnologías avanzadas para minimizar las emisiones y cumplir con las regulaciones más estrictas para garantizar la calidad del aire.
- Aplica **prácticas de uso eficiente y sostenible en el uso y consumo del agua**, además de reciclar y realizar el tratamiento más adecuado de aguas residuales para preservar este recurso vital.
- En el ámbito legal, el modelo de **Compliance** y el reglamento PPP, a través del **Oficial de Cumplimiento del Grupo**, asegura cumplir con las normas y regulaciones que aplican al Grupo para evitar incumplimientos que puedan resultar en pérdidas financieras o daños a nuestra reputación.

- La **digitalización** es un pilar fundamental en la estrategia del Grupo. Para mejorar la eficiencia y la innovación, implanta soluciones tecnológicas de vanguardia para optimizar procesos y ofrecer productos mejorados, siempre con un enfoque en la ciberseguridad para proteger la información propia y la de los clientes.
- El grupo trabaja en el **cumplimiento normativo**, la formación y concienciación de los empleados/as para garantizar la detección y gestión de ciberataques y fallos en la privacidad, propiedad intelectual y confidencialidad de la información.
 - Política de desconexión digital en el ámbito laboral
 - Normas de uso de los recursos TI
 - Normas de uso de los dispositivos digitales
- Considera clave la **transparencia** y la fiabilidad de la información divulgada, tanto financiera como no financiera.

Estamos convencidos de que, al abordar estos riesgos de manera integral, no solo protegemos nuestro negocio, sino que también contribuimos al bienestar de nuestros empleados, pacientes y del planeta.

El Grupo estudia y analiza exhaustivamente sus relaciones con:

- 1) Las **administraciones públicas** por cualquier motivo relacionado con las actividades del Grupo; por ejemplo:
 - Recepción y gestión de inspecciones por parte de distintas autoridades.
 - Obtención de autorizaciones y licencias relacionadas con las actividades del Grupo.
 - Suscripción y firma de contratos públicos.
 - Solicitud de subvenciones y fondos públicos.
- 2) La **gestión de los procesos de contratación de obras y servicios con terceros**, relacionados principalmente con las actividades desarrolladas por el Grupo.
- 3) Celebración de **acuerdos de donaciones con entidades públicas y privadas**.

Actualizamos de manera periódica la evolución de los impactos con los resultados de los diferentes planes de acción incorporados en los sistemas de gestión de las diferentes áreas de responsabilidad.

El Comité de Dirección es el responsable de la buena gestión y supervisión de la eficacia de los sistemas de gestión de riesgos, así como de identificar y discutir las debilidades detectadas.

El Consejo de Administración es el responsable de aprobar el modelo de gestión de riesgos y es informado de la evolución de sus resultados mediante indicadores relacionados con este sistema.

3.2 Ética, derechos humanos y cumplimiento

El modelo de gestión ética y cumplimiento del Grupo se basa en dar respuesta a sus compromisos y principios para asegurar su cumplimiento por parte de todos los/as empleados/as y terceros con los que nos relacionamos a través de nuestro **Código de Conducta** revisado en 2022, el **Código ético**, aprobado en febrero de 2023 y el Código ético de proveedores aprobado también en 2023.

Los valores, pautas generales de actuación y comportamientos que se integran en el Código ético hacen referencia a nuestra conducta como organización y también como personas, por lo que es de obligado cumplimiento para todos los miembros que integran la Compañía y para todos aquellos con los que mantenemos una relación empresarial, en tanto en cuanto entendemos que la responsabilidad corporativa y el éxito empresarial van indisolublemente unidos. En el mismo es complementario en algunos aspectos el Código de Conducta aprobado en 2012 y revisado en febrero del 2022. El Código ético es nuestra guía para aplicar nuestros valores a nuestras actividades diarias, así como para transmitirlos a las principales partes interesadas.

Todas las personas trabajadoras del Grupo están obligadas a registrar que conocen y aplican el Código ético y las políticas que desarrollan sus principios, y además que aceptan cumplir con todas sus disposiciones. Durante el 2024 se ha continuado con la formación iniciada en 2023. A cierre del 2024 el 93,48% de la plantilla del Grupo está formada.

Todas las dudas sobre la interpretación e implantación del Código ético las resolverá el **Oficial de Cumplimiento del Grupo**, como órgano unipersonal, con autonomía en el ejercicio de sus funciones de control.

El Oficial de Cumplimiento del Grupo es el responsable de:

- Promover la difusión del Código Ético y la aplicación de sus principios en todas las actividades del Grupo
- Impulsar la formación al respecto de todos sus profesionales y
- Promover y coordinar las políticas de prevención de las conductas irregulares y, especialmente, de las conductas tipificadas como delito.

Para garantizar el efectivo cumplimiento del Código Ético y de la normativa interna que lo desarrolla, todos los empleados/as, o cualquier persona externa, dispone de un **Canal Ético** donde poder formular consultas o sugerir mejoras del sistema de cumplimiento, así como comunicar las conductas irregulares de las que tengan conocimiento o sospecha fundada.

Las comunicaciones del canal ético se pueden realizar al Oficial de Cumplimiento a través de correo electrónico a la siguiente dirección: canaletico@fhrt.com

Además de este canal ético, el Grupo también dispone las siguientes comisiones para la gestión de las consultas, quejas y denuncias:

- Comisión de igualdad
- Comisión reporte de presuntos incumplimientos de la política de anticorrupción
- Comité de acoso laboral
- Comité de acoso sexual

Durante el 2024, se ha gestionado y cerrado según procedimiento interno, una denuncia presentada a través del canal ético. Además, durante el ejercicio de reporte de este informe, el Grupo FARMHISPANIA no ha recibido ninguna multa ni sanción significativa⁶ en lo que se refiere a incidencias por incumplimiento de códigos voluntarios, códigos sectoriales, derechos humanos o legislativos, incluyendo entre otros, los ámbitos económicos, laborales, sociales y ambientales.

3.3 Aprovisionamiento Sostenible

El Grupo FARMHISPANIA cuenta con una **Política Global de Compras Sostenibles** que establece el marco de relación y los criterios en los procesos de selección y evaluación con los proveedores. Para extender estos principios a la cadena de valor, el grupo se esfuerza por mantener relaciones comerciales estables con sus proveedores y colabora con ellos de manera continuada para mejorar en el camino de la sostenibilidad.

El **Código de Conducta de proveedores** integra los principios y conductas esperadas de los proveedores sobre:

- **Derechos humanos**
- **Ética y cumplimiento**
- **Normas laborales**
- **Seguridad, salud y medio ambiente**
- **Sistemas de regulación de sus operaciones comerciales**

En 2024, 462 empresas proveedoras han registrado su aceptación al Código de Conducta de proveedores de FHG tanto de provisión de servicios y compras indirectas, como suministradores de materias primas. Además, el compromiso del Grupo FARMHISPANIA se materializa:

- Con la adhesión voluntaria a dos iniciativas corporativas líderes en sostenibilidad en esta materia, **PSCI** (*Pharmaceutical Supply Chain Initiative*) y **EcoVadis**, plataforma líder de proveedores sostenibles. En 2024, la Planta de Montmeló ha renovado la medalla de plata y la Planta de Zaragoza, la calificación de bronce.
- Participando proactivamente en las **formaciones y programas iniciadas por nuestros clientes**.
- Inclusión en los contratos de suministro o calidad, firmados con los proveedores, de una **cláusula de prácticas comerciales responsables** que cubre los ámbitos de ética, labor y medioambiente.
- Evaluación de proveedores, mediante **cuestionario propio** elaborado en base al modelo PSCI.

En el Grupo FARMHISPANIA, desde 2021 se incluye este cuestionario en las auditorías programadas anuales a proveedores. En el 2024, hemos recibido 9 cuestionarios cumplimentados y no se ha identificado ningún proveedor con impactos sociales o ambientales negativos.

Las auditorías a los proveedores de materias primas se hacen según un plan anual establecido por el área de Calidad. Durante el año 2024, se han realizado 17 auditorías.

⁶ Se consideran significativas aquellas notificaciones con sentencia o acuerdo definitivo y con un importe igual o superior a 100.000 euros satisfechos en el ejercicio de reporte.

El Grupo cree firmemente que la cooperación nacional/local conduce a unas prácticas más sostenibles, tanto éticas, ambientales como sociales. En línea con este compromiso de contribuir a la generación de valor en las comunidades cercanas, siempre que es posible, se favorece la contratación de proveedores locales.

En 2024 el porcentaje de empresas proveedoras de proximidad⁷ ha sido de 57,9%.

A continuación, se muestra el gasto que han representado los proveedores locales en el periodo 2022-2024:

	2022	2023	2024
% Empresas proveedoras de proximidad	53,4%	59,3%	57,9%
Facturación empresas proveedoras de proximidad	48 M€	56 M€	55 M€

3.4 Beneficios e impuestos

El Grupo FARMHISPANIA cumple con los compromisos en materia de pago de tributos y transparencia. Dentro de las prácticas de buen gobierno corporativo se establecen políticas, principios y valores que rigen el comportamiento ético de la compañía y afectan a todas las personas que forman el Grupo.

El cumplimiento de lo establecido por la estrategia fiscal está supervisado por los órganos de gobierno del Grupo FARMHISPANIA y se reporta en las cuentas anuales.

El Grupo FARMHISPANIA complementa su Código de Conducta con la implementación de la política y procedimientos específicos destinados a prevenir la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales.

Dichos procedimientos permiten identificar, en función del tipo y valor de las transacciones financieras, a los responsables de la empresa con facultades para contratar con terceros, autorizar gastos o gestionar el desembolso de fondos en nombre del Grupo.

Asimismo, el Grupo dispone de un procedimiento detallado para las compras, donde se describen las distintas transacciones y los niveles de autorización requeridos para llevarlas a cabo de forma efectiva, garantizando la transparencia y el cumplimiento normativo.

Nuestras políticas están concebidas para garantizar la absoluta integridad y transparencia en los registros contables y los estados financieros. A través de su implementación, buscamos asegurar el cumplimiento de los más altos estándares éticos y normativos, fortaleciendo la confianza en nuestra gestión financiera

Los **beneficios** obtenidos por el Grupo en el ejercicio 2024 son de sociedades ubicadas en territorio español con un tipo de gravamen impositivo del 25%. El gasto por pago de **impuestos** consolidado en 2024 ha ascendido a 3.056.156,97 €.

3.5 Subvenciones recibidas

El Grupo FARMHISPANIA ha recibido durante el ejercicio 2024 subvenciones públicas del Ministerio de Trabajo, por importe total de 37.854,00 €.

⁷ Se consideran proveedores de proximidad aquellos cuyo número de identificación fiscal pertenece al mismo país desde el cual el Grupo FARMHISPANIA gestiona las compras

4. Salud y bienestar

La Política de Sostenibilidad del Grupo FARMHISPANIA, establece el principio de contribuir a la mejora de la salud y bienestar de la sociedad en su conjunto a través del desarrollo de APIs de alto valor añadido que den respuesta a las necesidades de salud de la sociedad, alineados con la regulación, marcos internacionales y con los objetivos de la agenda 2030.

Este principio, es la razón de ser del Grupo, desarrollar ingredientes activos farmacéuticos de la más alta calidad y tecnológicamente avanzados para que la industria farmacéutica suministre medicamentos que marquen la diferencia en la salud de las personas.

La Política de Calidad está dirigida a nuestros/as empleados/as, a nuestros productos y a la sociedad en general. Nuestro modelo de negocio está basado en ofrecer productos innovadores con la máxima calidad, colaborando con los grupos de interés, con los que compartimos el mismo objetivo.

4.1 Calidad e información de nuestros productos

Política y sistemas de gestión

El sistema de calidad cubre todos los procesos de negocio que pueden afectar a la calidad del producto o al cumplimiento de las normativas vigentes. La Dirección aprueba y revisa periódicamente la Política de Calidad, comunicándola dentro y fuera del Grupo.

Los centros productivos de química fina del Grupo FARMHISPANIA, FARMHISPANIA S.A y ROLABO OUTSOURCING, S.L., son visitados y auditados regularmente por los *partners* y clientes, llevando realizadas más de 75 auditorías en los últimos 5 años.

- Trabajamos bajo estrictas pautas siguiendo las normativas vigentes, especialmente la ICH Q7 “*Guía de Buenas Prácticas de Fabricación para Principios Activos o GMP’s*”, siendo inspeccionados regularmente por las principales autoridades sanitarias mundiales, como la FDA de USA, la AEMPS española, la FDA coreana y la PMDA japonesa.
- Los departamentos tanto de asuntos regulatorios como de aseguramiento de la calidad tienen una larga experiencia con las pautas regulatorias y de calidad que brindan un soporte completo a nuestros *partners*.
- Hemos presentado DMF ante las principales autoridades sanitarias del mundo y también se han concedido CEP.
 - Más de 220 DMF presentados en las Agencias Reguladoras Nacionales en más de 40 países.
 - 34 *Drug Master File* (USDMF) de EE. UU. presentados a la FDA.
 - 20 *Certificate of Suitability to the monographs of the European Pharmacopoeia* (CEP) otorgados por la EDQM.

Para la evaluación regular de la efectividad del sistema de Calidad, el Grupo FARMHISPANIA cuenta con procedimientos de autoinspección. Estos incluyen uno destinado a la observación del cumplimiento de los procedimientos establecidos y otro enfocado en la actuación frente a inspecciones de autoridades sanitarias y/o auditorías de calidad. Tanto el entorno de producción como las operaciones se monitorizan de forma sistemática, registrando, investigando y respondiendo adecuadamente a cualquier desviación detectada.

En el año 2024, el Grupo llevó a cabo un total de 48 auditorías, de las cuales 21 fueron auditorías internas realizadas por el propio Grupo y 27 correspondieron a auditorías externas. En comparación, durante el año 2023 se efectuaron 51 auditorías (18 internas y 33 externas). Los resultados de todas las auditorías e inspecciones realizadas en 2024 han sido satisfactorios, sin que se identificaran observaciones críticas que representaran un riesgo para los productos fabricados.

TAMARANG S.A., laboratorio farmacéutico responsable de la titularidad de medicamentos del Grupo, está especializado en el desarrollo, licenciamiento y suministro de medicamentos a terceros. No cuenta con instalaciones propias para la fabricación ni para el control de calidad, por lo que delega estas actividades en compañías externas debidamente autorizadas y legalmente capacitadas.

4.2 Seguridad

Seguridad de los productos

- Nuestro sistema de Calidad garantiza que todos los productos están diseñados y desarrollados de acuerdo con las GMP.
- Las operaciones de producción y control se especifican claramente de forma escrita y se adoptan los requisitos de GMP.
- Los productos no se liberan para su comercialización antes de que las personas autorizadas hayan certificado que cada lote de producción ha sido producido y controlado de acuerdo con los requisitos establecidos.
- Existen disposiciones satisfactorias para garantizar que los principios activos e intermedios que fabricamos se almacenen y se distribuyan de modo que la calidad se mantenga durante toda su vida útil.

El Grupo FARMHISPANIA aplica estrictas medidas en todos sus procesos con el objetivo de garantizar la salud y seguridad de los consumidores:

- Sistema de Calidad que asegura que cada producto se fabrica conforme a los estándares establecidos por las Buenas Prácticas de Manufactura (GMP).
- Todas las operaciones de producción y control están claramente especificadas por escrito, cumpliendo rigurosamente con los requisitos de las GMP.
- los productos solo se liberan para su comercialización después de que personas autorizadas certifican que cada lote ha sido producido y controlado de acuerdo con las normas establecidas.
- Los principios activos e intermedios fabricados se rigen por disposiciones internas que garantizan su almacenamiento y distribución en condiciones óptimas, manteniendo su calidad durante toda su vida útil

Seguridad de los pacientes

TAMARANG S.A., empresa de medicamentos del Grupo, adopta todas las medidas para garantizar la salud y seguridad de los pacientes, cumpliendo con las normativas europeas del sector que incluyen las siguientes medidas:

- **Autorización de puesta en el mercado de cada lote de fabricación**, con la revisión de cada lote fabricado para confirmar que el producto cumple sus especificaciones y que se ajusta a las condiciones de autorización antes de la puesta en el mercado del producto.
- **Seguimiento de estabilidad del producto**.
- **Product quality review** con la implementación de un programa anual de seguimiento de la calidad de todos nuestros productos.
- **Farmacovigilancia**, con la implementación de un sistema de Farmacovigilancia de los medicamentos que comercializamos para detectar cualquier reacción adversa y señales que se produzcan durante la comercialización del medicamento. Este sistema es auditado por una empresa externa con una periodicidad trianual. La última auditoria se realizó en el año 2022, estando prevista la próxima para el ejercicio 2025.

4.3 Compromiso con el acceso a la salud

El Grupo FARMHISPANIA coopera con organizaciones para mejorar el acceso a la salud y promover la salud activa de las personas trabajadoras y de la sociedad.

Programa interno

En el marco del modelo de empresa saludable, se realizan formaciones y campañas de salud dirigidas a los colaboradores/as del grupo orientadas, entre otras, a adquirir hábitos saludables, tales como nutrición y prevención cardiovascular, detalladas en el capítulo 5.6, promoción de la salud y el bienestar en el trabajo.

El Grupo FARMHISPANIA cuenta con un total de cuatro desfibriladores en sus instalaciones, tres ubicados en la planta de Montmeló y uno en la planta de Zaragoza, que han sido puestos a disposición del servicio público de emergencias sanitarias, permitiendo su uso por la población en caso de incidentes cercanos a las instalaciones del Grupo FARMHISPANIA.

Programa externo

El Grupo FARMHISPANIA dispone de mecanismos para identificar necesidades de la sociedad para priorizar su contribución en base a los principios de necesidad, proximidad y generación de valor.

Siguiendo estos principios, los ejes de acción social del Grupo, son:

- Acceso a la salud.
- Inserción laboral y emprendimiento.
- Apoyo al desarrollo y la cultura local.

Los proyectos de acción social destacados del 2024, en los que colaboramos con organismos que tienen experiencia y reputación acreditadas, son:

- **Instituto de investigación oncológica de Vall d'Hebron (VHIO)** para contribuir a la investigación contra el cáncer.

- **Fundación El Xiprer Vallès Oriental de Granollers**, facilitando alimentos a personas vulnerables, por soledad, pobreza, exclusión o marginación social.
- **Cáritas Montmeló**, contribuyendo a cubrir necesidades básicas de 60 familias de Montmeló en cuanto a alimentación y ropa, además de acompañamiento de personas mayores.
- **Cruz Roja**, para ayudar a las víctimas de las inundaciones provocadas por la DANA el 29 de octubre de 2024.
- **Ayuntamiento de Montmeló**, para ofrecer un apoyo a la cultura local durante la organización de la Fiesta Mayor, con el fin de aumentar la empleabilidad de los ciudadanos residentes en Montmeló.

Durante 2024, las aportaciones a estas organizaciones han ascendido a 43.767,30€.

En el ámbito cultural y educativo, durante el año 2024, se ha continuado fortaleciendo la colaboración con instituciones de enseñanza, alcanzando un total de 10 colaboraciones, superando las 8 realizadas en el año 2023:

- Colaboración con **universidades** para ofrecer a estudiantes de Grado en Ciencias y de Máster la oportunidad de realizar prácticas que les permitan aplicar y valorar en el ámbito industrial los conocimientos adquiridos en el aula.
- Alianzas con **institutos** que imparten ciclos formativos de grado medio y superior en la rama química, facilitando la incorporación de alumnos en prácticas para que puedan formarse en centros de trabajo (FCT) y desarrollar sus capacidades en un entorno profesional.
- Firma de convenios para recibir estudiantes en prácticas bajo la modalidad de **formación DUAL**, promoviendo una integración efectiva entre el aprendizaje teórico y la experiencia laboral

En 2024, el 100% de las aportaciones han sido de ámbito local. En 2023 estas representaron el 75%.

4.4 Reclamaciones y Atención al cliente

El Grupo FARMHISPANIA cuenta con modelos de gestión y atención al cliente diseñados para optimizar la recepción y resolución de reclamaciones y consultas relacionadas con sus productos. Su principal objetivo es abordar las dudas, quejas y reclamaciones de los clientes con rapidez, claridad y total transparencia.

Las reclamaciones de productos correspondientes a FARMHISPANIA S.A. y ROLABO OUTSOURCING S.L. se gestionan conforme al procedimiento del sistema de calidad denominado 'Gestión de Reclamaciones'. Este procedimiento establece una clasificación de las reclamaciones en críticas y no críticas, además de detallar los pasos necesarios para su correcta tramitación.

Por su parte, TAMARANG S.A. dispone de un sistema propio de gestión de reclamaciones, regulado mediante un procedimiento que incluye un registro exhaustivo en el que se documentan todas las reclamaciones recibidas.

En función del tipo de reclamación, esta es gestionada internamente o, cuando corresponde, se deriva a una instancia externa, procurando siempre ofrecer una respuesta en un plazo máximo de quince días.

Reclamaciones recibidas en 2024

En 2024, el total de reclamaciones recibidas y gestionadas ascendió a 54, lo que supone un aumento significativo respecto a las 36 reclamaciones registradas en 2023. A continuación, se presenta la distribución por actividad:

- **FARMHISPANIA, SA y ROLABO OUTSOURCING, S.L.** Durante el ejercicio 2024, se recibieron un total de 17 reclamaciones, lo que representa una disminución respecto a las 25 registradas en 2023. Todas las reclamaciones fueron gestionadas y resueltas de forma satisfactoria, sin que ninguna de ellas implicara la devolución de productos del mercado.
- **TAMARANG, S.A.:** En 2024 se recibieron 37 reclamaciones, lo que representa un aumento significativo respecto a las 11 registradas en 2023. Este aumento es debido al proceso de mejora continua de la calidad en la gestión de reclamaciones implementado a finales del 2023. Todas ellas fueron gestionadas y resueltas satisfactoriamente.

Durante el 2024, al igual que ejercicios anteriores, no ha habido ninguna retirada de producto del mercado, en ninguna de las compañías del Grupo FARMHISPANIA.

5. Cuestiones sociales y relativas al personal

La Política de Sostenibilidad del Grupo FARMHISPANIA, establece como principio fundamental el respeto a los derechos humanos, garantizando en todo momento la igualdad de trato y la no discriminación. Además, promueve la seguridad, salud y bienestar de nuestras personas trabajadoras, fomentando su desarrollo profesional, talento y empleabilidad, en alineación con la normativa vigente, los marcos internacionales y los objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

En consonancia con este compromiso, el Grupo FARMHISPANIA asegura la atracción y retención del mejor talento, sin distinción de origen, género o edad, y genera empleo de calidad en un entorno laboral seguro, saludable, diverso, inclusivo y solidario. Este entorno potencia el desarrollo del talento y el liderazgo, integrando la innovación y la digitalización como pilares fundamentales en la transición hacia nuevas formas de organización y trabajo, avanzando hacia el futuro del empleo en las empresas.

A 31 de diciembre de 2024, la plantilla del Grupo está compuesta por 662 personas empleadas, de las cuales el 34,29% son mujeres. La plantilla media durante el ejercicio de 2024 ha sido de 655,35 personas.

5.1 Estructura de la plantilla

El Grupo FARMHISPANIA apoya la creación de empleo de calidad a través de la contratación indefinida, prestando especial atención al fortalecimiento de las relaciones laborales. Para garantizar un entorno de trabajo sano, seguro y saludable implementa sistemas de gestión que son sometidos a auditorías regulares, asegurando el cumplimiento de los más altos estándares.

La promoción de la igualdad y la diversidad forma parte esencial de la filosofía del Grupo, estando presente en todos los procesos de gestión de Recursos Humanos. La igualdad de oportunidades y el respeto por la diversidad son valores fundamentales que guían los principios recogidos en el Código de Conducta. Asimismo, el Código Ético refuerza el compromiso con la igualdad de oportunidades y la no discriminación, aplicándose en los procesos de selección, formación y promoción de los empleados.

Además, el Grupo fomenta una cultura colaborativa y de emprendimiento, con una perspectiva global que prioriza la agilidad y la consecución de resultados, todo ello enmarcado en valores y principios éticos responsables, tal como se establece en el Código Ético y el Código de Conducta. FARMHISPANIA impulsa activamente a cada miembro de su plantilla a buscar oportunidades de desarrollo, mejorar sus capacidades profesionales y mantener sus conocimientos actualizados, con el objetivo de incrementar su empleabilidad y fortalecer su resiliencia.

Todos los centros de trabajo del Grupo están ubicados en España.

Distribución de la plantilla por género, edad, y clasificación profesional⁸

	2022	2023	2024
Mujeres	210	225	227
Hombres	432	454	435
TOTAL	642	679	662

Distribución de la plantilla por edad

	Total	< 30	30-50	>50
2022	642	134	393	115
2023	679	125	427	127
2024	662	115	402	145

Distribución de la plantilla por categoría profesional

	Personal Directivo	Personal Técnico	Personal Administrativo	Personal Operario
2022	14	309	46	273
2023	12	315	47	305
2024	12	317	44	289

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

	Indefinido	Temporal
2022	628	14
2023	662	17
2024	645	17

Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por género.

	Indefinidos			Temporales		Tiempo completo		Tiempo parcial	
	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2022	590,48	182,61	398,19	5,32	4,36	184,48	401,42	3,45	1,13
2023	667,70	206,45	450,86	5,69	4,70	208,98	453,44	3,16	2,12
2024	645,79	216,43	429,36	2,90	6,66	215,93	434,53	3,40	1,49

Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por categoría profesional.

	Indefinidos					Temporales					TOTAL
	Total	Personal directivo	Personal Técnico	Personal Administ.	Personal operario	Total	Personal directivo	Personal Técnico	Personal Administ.	Personal operario	
2022	580,8	13,378	282	43	2,44	9,68	0	8	2,79	1,44	590,48
2023	657,39	11,82	307,88	43,90	293,79	10,31	0	4,84	0,56	4,91	667,70
2024	645,79	12,25	310,10	42,33	281,11	9,56	0	1,55	0,91	7,10	655,35

⁸ Se ha considerado la plantilla a 31 de diciembre de 2024

	Tiempo completo					Tiempo parcial					TOTAL
	Total	Personal directivo	Personal Técnico	Personal Administ.	Personal operario	Total	Personal directivo	Personal Técnico	Personal Administ.	Personal operario	
2022	585,9	11,83	287,04	42,7	244	4,58	0,5	2,3	0,91	0,84	590,48
2023	662,42	11,32	311,01	42,31	297,78	5,28	0,5	1,71	2,15	0,92	667,70
2024	650,46	11,75	309,58	41,87	287,26	4,89	0,5	2,07	1,37	0,95	655,35

Promedio anual de contratos por edad.

	Indefinidos				Temporales				Tiempo completo				Tiempo parcial			
	Total	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50
2022	580,8	98,32	374,78	107,7	9,68	7,68	0,71	1,29	585,9	105,45	374,74	105,71	4,58	0,55	0,75	3,28
2023	657,39	117,50	417,89	122,04	10,31	8,63	0,16	1,52	662,42	126,09	417,30	119,03	5,28	0	0,75	4,53
2024	645,79	112,93	396,34	136,52	9,56	6,95	0,41	2,20	650,46	119,88	396,75	133,83	4,89	0	0	4,89

Número de despidos por género, edad y categoría profesional

Año	Nº despidos por género			Nº despidos por edad				Nº empleados categoría profesional				
	Total	Mujeres	Hombres	Total	<30	30-50	>50	Total	Personal Directivo	Personal Técnico	Personal Administrativo	Personal Operario
2022	5	2	3	5	0	5	0	5	0	0	3	2
2023	24	6	18	24	8	11	5	24	1	5	1	1
2024	17	3	14	17	8	7	2	17	0	2	2	13

Las causas de los despidos registrados durante el ejercicio 2023 y 2024 se encuentran principalmente vinculadas al expediente de regulación de empleo que ha afectado a la planta de Zaragoza. Este ajuste laboral se ha llevado a cabo por motivos productivas y organizativas, en conformidad con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los trabajadores.

5.2 Diversidad, igualdad e inclusión

El Grupo FARMHISPANIA mantiene un firme compromiso con la diversidad, la reducción de desigualdades y la inclusión social, promoviendo estos valores desde la Dirección hacia todas las personas trabajadoras de la organización.

De acuerdo con lo estipulado en el Código Ético y Código de Conducta, el respeto y la no discriminación son pilares fundamentales de la filosofía del Grupo. El trato que la organización dispensa a las personas trabajadoras, y el que éstas se otorgan entre sí, constituye y refleja los valores y la cultura corporativa de FARMHISPANIA.

En este marco, todas las personas trabajadoras del Grupo, independientemente de su cargo y responsabilidad, tienen el deber de tratarse con dignidad y respeto, con el fin de garantizar un ambiente laboral agradable y propicio para el desarrollo personal y profesional. FARMHISPANIA rechaza y prohíbe cualquier forma de acoso o abuso de autoridad, así como cualquier conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo. Ante la detección de actitudes contrarias a estos principios, se implementan medidas correctoras, disciplinarias y de protección para las personas afectadas.

FARMHISPANIA cuenta con un plan de igualdad que responde a la legislación vigente para garantizar la equidad efectiva entre hombres y mujeres. Además, dispone de un protocolo diseñado para abordar cualquier tipo de acoso.

Este protocolo establece que la persona afectada, o quien tenga conocimiento de situaciones de acoso, debe presentar la denuncia mediante comunicación escrita dirigida a su superior jerárquico, responsable de departamento, Recursos Humanos, departamento legal o comité de empresa, detallando los hechos con la máxima claridad y precisión.

El Grupo FARMHISPANIA cuenta con protocolos específicos para prevenir y, en su caso, actuar ante situaciones de acoso laboral y sexual. El Comité Asesor del Tratamiento del Acoso Laboral es el órgano designado para recibir e investigar las notificaciones relacionadas con casos de acoso que se emitan dentro de la organización.

FARMHISPANIA rechaza prácticas de acoso de cualquier tipo, así como acciones que puedan generar discriminación o vejación. El incumplimiento del Código Ético y del Código de Conducta puede dar lugar, si corresponde, a la aplicación de medidas disciplinarias.

Durante el ejercicio 2024, el Grupo recibió una denuncia por acoso, la cual fue resuelta siguiendo el protocolo establecido para estos casos, disponible para todas las personas a través de la web corporativa (ETHICAL CHANNEL). La resolución de la denuncia se llevó a cabo con la intervención de una empresa externa especializada, siguiendo estrictamente lo estipulado en el protocolo.

El plan de igualdad de FARMHISPANIA contempla un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, además de eliminar posibles discriminaciones por razón de género.

Asimismo, el Grupo FARMHISPANIA se compromete plenamente con la diversidad y rechaza cualquier forma de discriminación, ya sea por razones de raza, sexo, cultura, religión, edad, opinión o cualquier otra condición personal o social. Las decisiones relacionadas con selección, promoción y remuneración se toman en base a criterios objetivos de cualificación, logros y desempeño. Para aplicar estas políticas y principios, el Grupo trabaja constantemente en la promoción de un estilo de liderazgo comprometido y en el desarrollo de una cultura organizacional sostenible.

La organización cuenta con una plantilla diversa y multicultural, compuesta por personas provenientes de distintos países del mundo:

2022			2023			2024			
Nº Empleados/as por país y género									
País	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
España	622	205	417	656	217	439	638	220	418
Uruguay	3	0	3	2	0	2	2	0	2
Ucrania	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Argentina	1	1	0	1	1	0	1	0	1
Reino Unido	1	0	1	1	0	1	2	0	2
Portugal	2	1	1	2	1	1	3	2	1
Perú	2	0	2	2	0	2	1	0	1
Marruecos	1	0	1	1	1	0	0	0	0
Italia	4	1	3	5	1	4	6	1	5
Irlanda	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Eslovaquia	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Rumania	1	1	0	2	1	1	2	1	1
Moldavia	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Rusia	1	1	0	1	1	0	1	1	0
Bélgica	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Brasil	0	0	0	1	1	0	1	1	0
Nicaragua	0	0	0	1	1	0	0	0	0
México	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Total	642	210	432	679	225	454	662	227	435

El Grupo FARMHISPANIA promueve un clima de respeto, dignidad e igualdad de oportunidades, con el propósito de generar un entorno laboral adecuado que facilite la consecución equilibrada de los objetivos personales y profesionales de sus trabajadores. La organización impulsa el desarrollo de carreras profesionales fundamentadas en criterios objetivos de desempeño y capacidad, manteniendo una actitud proactiva hacia la formación y la adquisición de nuevas competencias que permitan fortalecer y retener el talento interno.

Asimismo, el Grupo está comprometido con la integración laboral de personas con discapacidad, poniendo especial atención a sus necesidades específicas. Las instalaciones productivas cuentan con medidas de accesibilidad diseñadas para facilitar el acceso, la movilidad y la evacuación en situaciones de emergencia para personas con movilidad reducida o discapacidad auditiva.

En el ejercicio 2024, el Grupo FARMHISPANIA ha contratado a 10 personas con discapacidad en sus centros de trabajo, lo que representa un aumento de dos personas respecto al año 2023.

5.3 Organización del trabajo y relaciones sociales

El Grupo FARMHISPANIA respeta y garantiza los derechos fundamentales de asociación y negociación colectiva para todas las personas trabajadoras, en cumplimiento de la legislación vigente y del convenio colectivo aplicable. Este principio, recogido en el Código Ético y Código de Conducta, asegura un marco de protección y transparencia.

Las elecciones sindicales determinan la composición del comité de empresa y los delegados de personal, quienes actúan como interlocutores entre la representación de la organización y los agentes involucrados en las negociaciones colectivas. Los representantes sindicales disponen de un crédito horario para ejercer sus funciones.

La totalidad de las personas trabajadoras del Grupo FARMHISPANIA están amparadas por el convenio colectivo de la empresa, la legislación laboral, así como las políticas de personal y las directrices contenidas en su Código Ético y Código de Conducta. La organización respeta el derecho a la libertad de afiliación y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, defendiendo la libre asociación y afiliación sindical, así como la participación en elecciones sindicales sin temor a represalias, intimidación o acoso.

El Comité de Empresa de los centros operativos está conformado por 18 representantes de los trabajadores, manteniendo un diálogo periódico con la organización. En relación con la gestión del tiempo de trabajo, FARMHISPANIA dispone de una Política de Gestión del Tiempo de Trabajo y Desconexión Digital, orientada a mejorar la planificación de procesos y tareas, favoreciendo la conciliación personal y familiar de las personas trabajadoras.

La organización cuenta con un calendario laboral regulado conforme a la legislación, que define los días laborales y festivos, junto con medidas establecidas por los convenios colectivos para organizar el tiempo de trabajo y garantizar el cumplimiento de las normativas laborales. Además, el Grupo evita, en la medida de lo posible, realizar cambios organizativos que puedan impactar en la vida personal de los trabajadores, comunicando con suficiente antelación cualquier decisión necesaria.

FARMHISPANIA ha implementado diversas medidas de conciliación para facilitar la integración de la vida personal, familiar y profesional, como la flexibilidad laboral que contempla situaciones como paternidad, maternidad, atención a familiares y cuidado de menores.

Entre estas medidas se encuentra el teletrabajo parcial, regulado por el Real Decreto-ley 28/2020, que permite la realización de tareas hasta un máximo del 40% de la jornada trimestral efectiva (equivalente a dos días por semana), siempre que el puesto lo permita.

El Grupo garantiza el derecho a la desconexión digital de todos sus empleados una vez finalizada la jornada laboral. Para contribuir a una efectiva conciliación, la política establece que no se enviarán comunicaciones laborales durante vacaciones, días de asuntos propios, descansos semanales, permisos, incapacidades o excedencias.

5.4 Formación y desarrollo

El Grupo FARMHISPANIA promueve de manera activa el desarrollo continuo de las capacidades y competencias de su plantilla, ofreciendo formación específica para mejorar la cualificación técnica requerida en el desempeño de sus funciones. Esta formación no solo contribuye al crecimiento profesional, sino también al desarrollo personal de las personas trabajadoras, fomentando su empleabilidad y fortaleciendo su resiliencia.

El Código Ético y el Código de Conducta del Grupo incluyen el compromiso con el desarrollo profesional, garantizando la igualdad de oportunidades y la conciliación con la vida personal. La organización asegura la no discriminación por motivos de edad, raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o discapacidad, promoviendo un entorno laboral inclusivo y equitativo.

Toda la plantilla del Grupo ha recibido formación específica en los principios y conductas recogidos en el Código Ético, asegurando una comprensión clara de las expectativas de comportamiento.

Además, el Grupo cuenta con procedimientos para identificar las necesidades de formación, integrarlas en el plan de formación anual y asignar los recursos necesarios para su implementación.

Durante el ejercicio 2024, se han impartido un total de 8.175,85 horas de formación, lo que representa un incremento del 24,5% en comparación con las horas formativas del ejercicio anterior:

		Formación por género			Formación por categoría profesional				
		Total	Mujeres	Hombres	Total	Personal Directivo	Personal Técnico	Personal Administrativo	Personal Operario
2022	N. Personas formadas	293	144	149	293	1	239	15	38
	Horas	6.717,1	2.212,3	4.504,8	6.717,1	835	4.604,3	328,5	949,3
2023	N. Personas formadas	368	180	188	368	0	322	6	40
	Horas	6.568,50	3559,91	3008,59	6568,50	0	5407	831,50	330
2024	N. personas Formadas	563	277	286	563	8	368	30	157
	Horas	8.175,85	4.026,80	4.149,05	8.175,85	64	5.611,85	1.928,50	571,50

El aumento de las horas de formación durante 2024 se debe a formaciones operacionales derivadas de nuevas regulaciones y de la incorporación de tecnologías innovadoras en los centros de trabajo. Estas formaciones han permitido adaptar a la plantilla a los cambios normativos y tecnológicos, fortaleciendo su capacidad para desempeñar sus funciones de manera eficiente y alineada con los estándares actualizados.

Durante el ejercicio 2024, el total de horas de formación impartidas equivale a un promedio de 12,35 horas por cada miembro de la plantilla.

El Grupo dispone de un sistema de **evaluación de desempeño** que es la base para identificar y gestionar el talento interno e impulsar el crecimiento profesional de los equipos.

5.5 Remuneración

El Grupo FARMHISPANIA dispone de una política retributiva definida en el marco de su plan de igualdad, alineada con los criterios específicos del sector. Esta política fomenta la igualdad de trato entre hombres y mujeres, y su modelo retributivo está diseñado para recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional de cada persona trabajadora, garantizando tanto la equidad interna como la competitividad externa.

El sistema retributivo del Grupo se encuentra regulado por los convenios colectivos aplicables, que establecen el salario base para cada categoría profesional. Las diferencias salariales entre los empleados únicamente pueden derivar de factores como la antigüedad o complementos retributivos asociados a determinados puestos de trabajo.

Distribución de empleados/as por género y clasificación profesional⁹

	2022		2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Personal directivo	13	1	11	1	11	1
Personal técnico	168	141	170	145	168	149
Personal Administrativo	15	31	14	33	12	32
Personal operario	236	37	259	46	244	45

Las remuneraciones medias y su evolución desagregadas por género, edad y categoría profesional o igual valor

		Personal Directivo	Personal Técnico	Personal Administrativo	Personal Operario
2022	Mujeres ¹⁰	-	30.848	31.194	22.291
	Hombres	147.397	42.795	37.645	27.850
2023	Mujeres ¹¹	-	32.811	33.490	23.174
	Hombres	140.034	44.564	42.526	30.385
2024	Mujeres ¹²	-	34.877	31.596	24.822
	Hombres	122.233	47.394	44.776	30.578

Remuneración media por edad

	2022	2023	2024
<30	20.592	23.179	24.516
30-50	35.256	36.879	36.969
>50	49.647,9	48.801	50.452

Las diferencias observadas en las remuneraciones medias entre algunos colectivos se deben principalmente a factores como la antigüedad y la agrupación de distintas categorías profesionales dentro de los mismos grupos.

Las remuneraciones medias que se reportan y se emplean para el cálculo de la brecha salarial corresponden a la remuneración bruta anual teórica¹³ prevista. Además, para realizar los cálculos, se ha tomado en cuenta la retribución normalizada¹⁴ como criterio de evaluación.

⁹ Se ha considerado la plantilla a 31 de diciembre 2024.

¹⁰ No se facilita la información de los salarios del personal directivo desagregada por género ya que solamente hay una mujer en esta categoría profesional.

¹¹ No se facilita la información de los salarios del personal directivo desagregada por género ya que solamente hay una mujer en esta categoría profesional.

¹² No se facilita la información de los salarios del personal directivo desagregada por género ya que solamente hay una mujer en esta categoría profesional.

¹³ **Remuneración media:** los salarios base de todos los salarios base (bruto anual + variable real) de una misma categoría profesional durante todo el ejercicio 2024, dividido por el nº total de personas de esa categoría.

¹⁴ **Remuneración normalizada:** salario fijo + variable equiparable, es decir, equiparado a jornadas completas y anualizadas.

A continuación, se presentan los datos relacionados con la brecha salarial por género¹⁵ desglosados por categoría profesional:

	2022	2023	2024
	BRECHA SALARIAL	BRECHA SALARIAL	BRECHA SALARIAL
Personal directivo	1,32%	1,26%	1,09%
Personal técnico	1,39%	1,36%	1,36%
Personal administrativo	1,21%	1,27%	1,42%
Personal operario	1,25%	1,31%	1,23%
Brecha media FHG	1,32%	1,28 %	1,20 %

5.6 Salud y seguridad en el trabajo

El Grupo FARMHISPANIA dispone de una **Política de salud, seguridad y medio ambiente** que establece el compromiso del Grupo en este ámbito y que tiene el firme propósito de dar soporte a todas las operaciones para alcanzar la meta de cero lesiones, accidentes y enfermedades. Llevamos a cabo nuestras actividades considerando los riesgos, la minimización de su impacto y el cumplimiento normativo, procurando unas buenas condiciones laborales.

Para su gestión, Grupo FARMHISPANIA dispone de un **Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales** que es auditado regularmente a través de nuestros clientes, directamente o dentro del marco de la iniciativa farmacéutica: *Pharmaceutical Supply Chain Initiative (PSCI)* que nos ayuda a mantener al día, nuestro sistema de gestión. Adicionalmente, la planta de Montmeló y la planta de Zaragoza realizan auditorías periódicas a través de la plataforma **EcoVadis** en el ámbito de la Sostenibilidad.

En 2024, se ha llevado a cabo 1 auditoría PSCI y 1 auditoría de cumplimiento de los requerimientos en materia de prevención de riesgos laborales. Destacamos la renovación de la medalla Silver de **EcoVadis** en la planta de Montmeló, así como la medalla de bronce en la planta de Zaragoza.

La salud y la seguridad de los/as empleados/as constituyen un valor fundamental para nuestro Grupo, y en este sentido, la organización cuenta e impulsa la adopción de todas las medidas preventivas para promover y mantener un entorno de trabajo seguro y saludable. El desempeño de los sistemas de gestión implantados se sigue periódicamente mediante los indicadores clave, las inspecciones periódicas de seguridad y las auditorías internas y externas.

Accidentes laborales y enfermedades profesionales

Durante el 2024, en los centros de trabajo del Grupo, se han producido 10 accidentes laborales con baja, lo que representa un incremento significativo en comparación con los 4 accidentes leves reportados el año anterior. Con el objetivo de mejorar estos resultados, se ha puesto en marcha una campaña de sensibilización dirigida a reducir la accidentabilidad, con especial atención a la planta de Montmeló, donde se ha observado un incremento significativo en este indicador durante el año.

¹⁵ **Brecha salarial por género** es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres.

Como en años anteriores, no se ha registrado ninguna enfermedad profesional en ninguno de los centros de trabajo del Grupo.

	2022		2023		2024	
Número total de accidentes laborales ¹⁶ y enfermedades profesionales	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de accidentes CON baja	4	0	2	2	6	4
Número de días de baja por accidente	57	0	78	10	224	124
Número de accidentes SIN baja	10	2	11	1	8	2
Número de enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	0
Número de días de baja enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	0
N. TOTAL ACCIDENTES	14	0	13	3	14	6

A partir de los datos de accidentalidad, se elaboran los índices de frecuencia y gravedad, que se comparan, como referencia, con el sector de actividad, publicados por COASHIQ.

	2022		2023		2024	
Índices de accidentabilidad laboral	FHG	COASHIQ	FHG	COASHIQ	FHG	COASHIQ
Índice de frecuencia ¹⁷	3,85	6,18	3,42	6,99	8,71	6,53
Índice de gravedad ¹⁸	0,05	0,18	0,08	0,39	0,30	0,19

Tal y como se ha mencionado anteriormente, con el propósito de reducir los índices de accidentalidad, principalmente en la planta de Montmeló, se ha implementado una campaña de sensibilización y se ha intensificado el número de observaciones de seguridad.

En cumplimiento de la legislación vigente y los convenios colectivos, el Grupo FARMHISPANIA garantiza la protección de los derechos laborales de sus trabajadores. Estos convenios abarcan, entre otros aspectos, la seguridad, la salud y el bienestar en el trabajo, con un enfoque especial en la implementación de medidas preventivas, así como en el fomento de las relaciones y el diálogo con los representantes de los trabajadores.

La totalidad de los empleados del Grupo FARMHISPANIA están protegidos por el sistema de salud y seguridad laboral. Además, en cada uno de los centros de trabajo se han establecido comités paritarios de seguridad y salud, encargados de asegurar el cumplimiento de las normativas vigentes. Dichos comités llevan a cabo reuniones periódicas para abordar y gestionar los temas relacionados con la seguridad y la salud en el entorno laboral.

¹⁶ Durante el 2024 se han producido 2 accidentes con baja in itinere de dos trabajadoras con 5 días de baja. No ha habido ningún accidente in itinere sin baja. Los accidentes in itinere no contabilizan para el cálculo de los índices de frecuencia y gravedad.

¹⁷ Para el índice de frecuencia se ha tenido en cuenta las horas teóricas trabajadas por género.

$$I.F. = \frac{N^{\circ} \text{ de accidentes} \times 10^6}{N^{\circ} \text{ de horas trabajadas}}$$

¹⁸ Para el índice de gravedad se ha tenido en cuenta las horas teóricas trabajadas por género.

$$I.G. = \frac{N^{\circ} \text{ de jornadas perdidas} \times 10^3}{N^{\circ} \text{ de horas trabajadas}}$$

Número total de horas de Absentismo

El Grupo FARMHISPANIA define el absentismo como las ausencias derivadas de bajas médicas por enfermedad o accidente, así como permisos relacionados con matrimonio, nacimientos, cuidado de menores, enfermedad de familiares directos, lactancia, fallecimientos, entre otros motivos.

Durante el ejercicio 2024, el absentismo registrado, ascendió a 80.629,05 horas, lo que representa un incremento significativo en comparación con las 59.557 horas del año 2023. Este aumento se atribuye principalmente a bajas médicas por incapacidad temporal por contingencias comunes, accidentes laborales y licencias y permisos asociados a las nuevas regulaciones en esta materia, principalmente asociadas a permiso de maternidad, paternidad y lactancia.

Promoción de la salud y el bienestar en el trabajo

El Grupo FARMHISPANIA cuenta con un equipo médico *in company* dedicado a la vigilancia de la salud de sus empleados. Su principal objetivo es prevenir enfermedades profesionales, realizar reconocimientos médicos específicos en las propias instalaciones y sensibilizar a las personas sobre la importancia del cuidado de la salud. Además, se fomenta una cultura de seguridad y bienestar que abarca los aspectos físicos, emocionales y mentales.

Para garantizar el cumplimiento de la normativa legal en materia de salud laboral, el Grupo gestiona este ámbito desde un enfoque integral, incorporando la salud en todas las políticas organizativas.

Anualmente, el Grupo FARMHISPANIA lleva a cabo reconocimientos médicos conforme a la legislación vigente, adaptados a los perfiles establecidos previamente en función de la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo, la memoria anual del Servicio Médico y el estudio epidemiológico correspondiente.

La planta de Montmeló forma parte de la red europea de promoción de la salud en el trabajo (ENWHP) a través de la Declaración de Luxemburgo, mientras que la planta de Zaragoza se unió a esta iniciativa en 2023. De forma periódica, se organizan actividades destinadas a fomentar hábitos saludables, mejorar la nutrición, prevenir enfermedades cardiovasculares, así como formaciones y campañas enfocadas en la salud.

En 2024, se destacan las siguientes acciones realizadas:

- Consultoría sobre hábitos alimenticios saludables.
- Promoción de la salud a través de la práctica de ejercicio físico (partidos de pádel, descuentos en gimnasios, etc.).
- Promoción de la salud a través de deshabituación del hábito tabáquico.
- Formación en primeros auxilios y desfibriladores.
- Espalda sana.

El Grupo FARMHISPANIA cuenta con un total de cuatro desfibriladores en sus instalaciones, tres ubicados en la planta de Montmeló y uno en la planta de Zaragoza. Estos dispositivos están operativos para garantizar una respuesta inmediata ante casos de paro cardíaco, en las instalaciones del Grupo y fuera de las instalaciones, ya que estos equipos están a disposición del servicio público de emergencias sanitarias.

6. Cuestiones ambientales

6.1 Gestión ambiental

El Grupo FARMHISPANIA establece como principio fundamental, a través de su Política de Sostenibilidad, desarrollar todas sus actividades con el máximo respeto por el medioambiente. Este compromiso incluye el fomento del uso responsable y eficiente de los recursos, la promoción de la economía circular y la contribución activa a la lucha contra el cambio climático. Asimismo, se responde a los desafíos ambientales mediante políticas alineadas con el Green Deal, la normativa ambiental vigente y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

La organización muestra su compromiso con la salud de las personas y la protección del medioambiente mediante su Política de Prevención y Medio Ambiente, aplicando un enfoque de actividad responsable en sus centros. Se priorizan la evaluación de riesgos, la minimización de impactos ambientales y el cumplimiento normativo, contribuyendo al desarrollo sostenible en sus tres pilares: económico, social y ambiental.

El Grupo FARMHISPANIA también está comprometido con la iniciativa SBT para reducción de emisiones de CO2 y la mejora de los aspectos ambientales de sus productos, promoviendo los principios de la economía circular.

Este compromiso medioambiental se refuerza mediante la implantación de un Sistema de Gestión Ambiental (SGA), que incluye una Política ambiental y procedimientos estandarizados para garantizar un desarrollo responsable de la actividad. El SGA es sometido regularmente a auditorías externas realizadas por:

- Clientes, en el marco del sistema de gestión EHS (*Environmental, Health & Safety*).
- Clientes, a través de la iniciativa farmacéutica en la cadena de suministro PSCI (*Pharmaceutical Supply Chain Initiative*).
- Evaluadores de sostenibilidad de EcoVadis.

El Sistema de Gestión Ambiental también dispone de procedimientos que establecen metodologías para identificar y evaluar el cumplimiento de requisitos legales y otros relacionados con los aspectos ambientales. Además, ante los riesgos ambientales identificados, la organización adopta el principio de precaución, implementando medidas protectoras frente a situaciones de incertidumbre para prevenir y evitar daños ambientales.

En 2024, el Grupo FARMHISPANIA destinó un total de 2.625.422,28 € a mejoras ambientales como parte de su compromiso con la protección y prevención ambiental.

6.2 Optimización de Consumos

La optimización y el uso eficiente de los recursos, junto con su gestión responsable, forman parte de los compromisos ambientales fundamentales del Grupo FARMHISPANIA. La gestión de los consumos energéticos y del agua se realiza teniendo en cuenta la diversidad del portafolio de productos fabricados anualmente.

La organización considera los consumos de recursos como un aspecto clave dentro de su gestión ambiental, implementando medidas para fortalecer su control y reducir su utilización. Estas acciones incluyen la apuesta por las mejores tecnologías disponibles, la promoción activa de la energía renovable y la sensibilización de todas las personas involucradas en el proceso.

Consumos principales en las plantas de producción:

	2022	2023	2024
Materias primas:	11.240 t	12.030 t	11.608 t
Electricidad (red):	7.894.967 kWh	11.911.723 kWh	15.001.694 kWh
Gas natural:	9.531.300 m³N	8.287.770 m³N	7.967.307 m³N
Gasoil:	161.823 L	41.891 L	27.050 L
Agua:	137.708 m³	150.763 m³	133.717 m³

En la actualidad, el Grupo FARMHISPANIA cuenta con una única planta de cogeneración de alta eficiencia activa, ubicada en Montmeló, que en 2024 generó 17.120 MWh para autoconsumo en los procesos de fabricación, utilizando gas natural. Esta cifra representa un ligero incremento respecto a los 16.112,08 MWh registrados en 2023, mientras que la planta de cogeneración de Zaragoza cesó su actividad en ese mismo año.

Estas acciones han contribuido a una disminución en el consumo de gas natural por parte del Grupo, lo que, a su vez, ha supuesto un aumento en el consumo de electricidad de red procedente de fuentes 100% renovables.

En las plantas de producción, la incorporación de más carretillas automotoras eléctricas en sustitución del diésel ha permitido seguir reduciendo el consumo de gasoil durante 2024.

En cuanto a las materias primas, el consumo de disolventes industriales en el 2024 se redujo alcanzando una reutilización de 8.690 toneladas en los procesos productivos. Esto ha evitado la compra de disolventes, así como la generación y gestión de los residuos asociados, además de reducir notablemente el transporte y las emisiones vinculadas a todo el ciclo de vida del disolvente.

La captación total de agua en 2024 proviene en un 94% de pozos y un 6% de la red municipal, manteniéndose similar a los valores del año anterior. Tras la situación excepcional de sequía en Catalunya, en la planta de Montmeló se ha continuado aplicando las buenas prácticas iniciadas en 2023, para reducir el consumo de agua.

Entre estas medidas, destacan la instalación de grifos electrónicos con sensor, váteres con doble descarga en los lavabos y un sistema de refrigeración en las nuevas vitrinas de laboratorio de la planta de Montmeló. La gestión eficiente de los recursos es una prioridad para el Grupo FARMHISPANIA, que destina los recursos necesarios orientados a la mejora continua en este ámbito.

6.3 Cambio Climático

El compromiso del Grupo FARMHISPANIA con la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), como parte de la lucha contra el cambio climático, está integrado en la Política de Sostenibilidad.

En 2024, el Grupo FARMHISPANIA reafirmó su compromiso con la sostenibilidad mediante su adhesión a la iniciativa *Science Based Targets* (SBTi), consolidando su objetivo de establecer metas basadas en la ciencia y alineadas con el Acuerdo de París para garantizar un futuro más sostenible. Adicionalmente, el Grupo ha asumido el compromiso de reportar anualmente sus resultados climáticos a través del *Carbon Disclosure Project* (CDP), iniciando esta divulgación formal durante el ejercicio de 2024, logrando la máxima calificación en la categoría de empresa PyME, 'B', un reconocimiento que subraya su esfuerzo y transparencia en la gestión del impacto climático.

Este mismo año 2024, se realizó un seguimiento exhaustivo del cálculo de la huella de carbono completa, utilizando como año base 2022 y aplicando los estándares internacionales del GHG Protocol. Este proceso tiene como objetivo definir los compromisos y el plan de reducción de emisiones hacia 2030 (*SBTi, near-term*), avanzando en la estrategia de descarbonización.

Los ejes de acción que sustentan las iniciativas del Grupo FARMHISPANIA para reducir las emisiones de GEI, incluyen medidas estratégicas y operativas:

- Energía renovable.
- Eficiencia energética.
- Optimización de procesos para reducir consumos.
- Promoción de comportamientos responsables relacionados con el uso de energía.

A continuación, destacamos algunas de las acciones implementadas en 2024 que refuerzan nuestro compromiso con la lucha contra el cambio climático y nos acercan a los objetivos de reducción de emisiones de GEI establecidos para 2030:

- Toda la energía eléctrica comprada para abastecer las plantas productivas del Grupo, tanto en Montmeló como en Zaragoza, proviene de fuentes 100% renovables.
- Verificación de la huella de carbono 2023 por entidad externa acreditada, Bureau Veritas, abarcando los alcances 1 y 2, reforzando la transparencia y precisión de los datos reportados.
- Cálculo completo de la huella de carbono 2024.
- Divulgación pública de los resultados climáticos 2024 a través de CDP Carbon Disclosure Project).
- Compromiso público con la iniciativa SBTi (Science Based Targets initiative).
- Presentación de los objetivos y plan de reducción 2030 en base a la iniciativa SBTi, que han sido aprobados en el primer trimestre del 2025, durante la redacción del presente informe.

También destacamos otras acciones que tienen continuidad de ejercicios anteriores:

- Reutilización y reciclado de disolventes.
- Disposición de equipos de refrigeración Quantum (tecnología más eficiente).
- Disposición de carretillas automotoras eléctricas.
- Disposición de alumbrado LED.
- Auditorías de eficiencia energética.
- Monitorización y control de procesos.

A continuación, detallamos los resultados globales de la huella de carbono del año 2024, calculada según los estándares del *Greenhouse Gas Protocol* (GHG protocol), en comparación con los resultados obtenidos en los ejercicios anteriores:

Huella de carbono	Asociado a:	2022 ¹⁹ (teq CO ₂)	2023 ²⁰ (teq CO ₂)	2024 (teq CO ₂)*
Alcance 1. Emisiones directas	Consumo de gas natural y gasoil, principalmente.	20.822,83	17.896,80	14.613,79
Alcance 2. Emisiones indirectas	Consumo eléctrico	2.050,55	1.300,69	0
Alcance 3²¹. Emisiones indirectas	Compra de materias primas y transformación de productos vendidos, transportes, ...	105.264,21	104.685,15	112.868,53

(*) las emisiones asociadas al ejercicio 2024 están en fase de cálculo durante el redactado del presente informe. Toda la huella de carbono 2024, estará completa y disponible a finales de mayo 2025, tras su verificación.

Derivado de las acciones y actuaciones anteriormente citadas, el balance de los resultados del 2024, so:

- **Alcance 1:** 30% de reducción significativa de las emisiones respecto al año base (2022).
- **Alcance 2:** 100% de reducción muy significativa de las emisiones respecto al año base (2022).
- **Alcance 3:** >8% ligero incremento en las emisiones respecto al año base (2022).

Inicialmente se ha puesto el foco en la reducción de los alcances 1 y 2, para seguir avanzando con la reducción del alcance 3 en los siguientes ejercicios.

6.4 Emisiones industriales

El Grupo FARMHISPANIA cumple con los requisitos legales aplicables en materia de emisiones. Su propósito es reducir las emisiones atmosféricas de cualquier tipo de contaminante, incluidas las emisiones lumínicas y acústicas, y no se limita únicamente al cumplimiento de los límites legales de emisión, sino que persigue la mejora continua en relación con el impacto ambiental de la organización.

En los centros productivos del Grupo, se realizan anualmente balances de disolventes en cumplimiento con la legislación sobre emisiones de compuestos orgánicos volátiles. Estos datos se reportan a nivel europeo en el Registro PRTR (*European Pollutants Release and Transfer Register*).

Las plantas productivas están equipadas con sistemas de tratamiento de emisiones provenientes de los procesos productivos, como condensadores con mezcla frigorífica para la condensación de volátiles, lavadores para gases tipo '*scrubbers*' y filtros destinados a sólidos.

Además, se llevan a cabo de forma periódica mediciones acústicas mediante sonometrías en el ambiente exterior y controles de contaminación lumínica.

¹⁹ los datos del alcance 1 se han ajustado ligeramente durante la verificación de la huella de carbono 2023.

²⁰ los datos del alcance 1 y 2 se han ajustado ligeramente durante la verificación de la huella de carbono 2023.

²¹ los datos del alcance 3 corresponden a todas las categorías GHG protocol que aplican. Los datos aportados incluyen la información desde el año base, 2022.

6.5 Economía circular

La economía circular es un pilar fundamental en la gestión ambiental del Grupo FARMHISPANIA. La organización optimiza los recursos disponibles mediante la implementación de estrategias centradas en la reducción, reutilización y reciclaje.

Siempre que es posible, se prioriza la reutilización de materiales, considerando como residuo únicamente aquellos que no pueden ser aprovechados de otra manera. Para alcanzar este objetivo, cada planta productiva cuenta con una Unidad de Recuperación de Disolventes (URD), especialmente dedicada a este fin ambiental.

Como resultado del compromiso con la circularidad, durante 2024 se logró reducir la compra de disolventes en 9.202 toneladas, a través de su reutilización directa o mediante reciclaje, tras el tratamiento previo en las URD. Esta iniciativa es especialmente relevante, dado que en el sector farmacéutico la reutilización de disolventes enfrenta restricciones regulatorias relacionadas con los estándares de calidad

Gestión de residuos

El Grupo FARMHISPANIA gestiona sus recursos de manera responsable, priorizando la generación mínima de residuos, como parte fundamental de su gestión ambiental.

La minimización de los residuos en su origen es una prioridad estratégica. La organización se enfoca en optimizar la gestión de los disolventes generados por su actividad química, mejorando su segregación, reutilización (cuando es técnicamente viable) y reciclaje en origen. Gracias a este compromiso, en 2024 se lograron reutilizar, de manera directa o mediante reciclaje tras su tratamiento en la Unidad de Recuperación de Disolventes (URD), un total de 9.202 toneladas de disolventes, evitando así la generación de residuos peligrosos asociados.

En cuanto a los residuos no peligrosos, el Grupo fomenta la recogida selectiva de materiales valorizables generados en sus actividades, como papel, cartón y plástico.

Adicionalmente, la compañía realiza anualmente la declaración de residuos en cumplimiento con la legislación vigente, reportando dicha información a la administración competente.

La gestión de los residuos se lleva a cabo teniendo en cuenta su tipología, siendo conscientes de que las cantidades generadas pueden variar en función del portafolio de productos fabricados.

A continuación, se presenta un resumen de los datos correspondientes al ejercicio 2024, junto con su evolución, y un desglose relacionado con la clasificación de los residuos:

	2022 Cantidad (t)	2023 Cantidad (t)	2024 Cantidad (t)
Residuos peligrosos	5.073	5.534	4.912
Residuos no peligrosos	377	451	382
Totales:	5.450	5.985	5.295

Hay que destacar, que en el 2024 se han generado 691 t menos de residuos (peligrosos y no peligrosos, que respecto el año anterior).

En cuanto al tipo de tratamiento:

	2022	2023	2024
Valorización	35%	40%	39%
Eliminación	65%	60%	61%

En 2024, se ha reducido en un 1% la cantidad residuos destinados a valorización, pero se mantiene prácticamente igual al porcentaje del año anterior.

El Grupo FARMHISPANIA incluye toda la información detallada sobre cada residuo y su destino en las declaraciones anuales de residuos, elaboradas cada ejercicio para ser presentada ante las administraciones competentes.

La organización impulsa diversas iniciativas de mejora relacionadas con el tratamiento y la gestión de residuos, fomentando el contacto directo y la colaboración activa con los distintos gestores autorizados con los que opera.

Respecto al desperdicio de alimentos, debido a la naturaleza de las actividades del Grupo FARMHISPANIA, éste no representa un aspecto significativo.

Gestión de efluentes

Las plantas productivas del Grupo FARMHISPANIA están equipadas con Estaciones Depuradoras de Aguas Residuales Industriales (EDARI), las cuales integran sistemas de control avanzados para garantizar una gestión adecuada y asegurar que la calidad del agua vertida cumpla con lo establecido en la legislación vigente. Además, cada planta cuenta con un laboratorio interno y procedimientos específicos para su gestión y autocontrol.

En el año 2024, la cantidad de agua vertida a través de la red de saneamiento ascendió a 84.664 m³, lo que representa un incremento del 7.3% en comparación con los 78.463 m³ registrados durante el año anterior.

6.6 Protección de la biodiversidad

El Grupo FARMHISPANIA no cuenta con centros de producción ubicados en áreas protegidas desde el punto de vista de la biodiversidad, asegurando así que sus operaciones no interfieren ni representan una amenaza para hábitats sensibles ni para la conservación de especies protegidas.

6.7. Taxonomía ambiental

La taxonomía de la UE es un sistema de clasificación diseñado para proporcionar una comprensión común de las actividades económicas que contribuyen de manera significativa a los objetivos climáticos y medioambientales de la Unión Europea, siendo un componente clave del Green Deal europeo.

Al posponerse 2 años la aplicación de los requisitos de información de sostenibilidad recogidos en la CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*) para las empresas que deberían elaborar sus informes de sostenibilidad en el ejercicio 2026 sobre el año fiscal 2025, queda también automáticamente aplazada la fecha en que dichas empresas deben informar elegibilidad y/o alineamiento en virtud del Reglamento sobre taxonomía.

Anexo 1: Características del informe

Este Informe se ha elaborado de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 11/2018 sobre información no financiera siguiendo los estándares de *reporting GRI (Global Reporting Initiative)*, disponibles en la página web www.globalreporting.org

El informe incluye la información y los datos correspondientes al ejercicio completo 2024 y en determinados casos incorpora datos de los años 2023 y 2022, del Grupo FARMHISPANIA, compañía nacional de capital familiar, cuya sociedad dominante y cabecera de Grupo es RIOLACORBET S.L (Calle J, 3, 50016 Zaragoza), con los siguientes porcentajes del Grupo:

SOCIEDAD	% CAPITAL	DOMICILIO SOCIAL
Farmhispania Group S.L	100%	Calle J, 3, 50016 Zaragoza
Farmhispania S.A	100%	Paseo Independencia, 34 planta P, puerta I, 50004 Zaragoza
Rolabo Outsourcing S.L	100%	Pg. Malpica II CL J 3, 50016 Zaragoza
Tamarang S.A	70%	C/ Balmes, núm. 85 planta 2; 08008 Barcelona

Este informe del **Estado de Información no Financiera** forma parte del Informe de Gestión consolidado de la entidad y se ha elaborado en cumplimiento y alineación con los requisitos establecidos por la **Ley 11/2018, de 29 de diciembre, de información no financiera y diversidad** aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados, por la cual se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobada por el Real Decreto legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de auditoría de cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

En este contexto, mediante el presente documento, el Grupo FARMHISPANIA informa sobre sus resultados en relación con las **cuestiones ambientales, sociales, económicas, relativas al personal, derechos humanos e impactos en la comunidad** relevantes para la organización en el desarrollo de su actividad.

A efectos del Estado de Información no Financiera, RIOLACORBET S.L. y todas sus filiales se consideran como Grupo FARMHISPANIA. En cuanto a los **datos relativos a medio ambiente**, estos se reportan con fecha de cierre 31/12/2024 y corresponden únicamente a los centros productivos de FARMHISPANIA S.A. y ROLABO OUTSOURCING S.L., debido a que los principales impactos sobre estas cuestiones se generan mayoritariamente en dichas instalaciones.

Por otro lado, la información relacionada con **las cuestiones sociales, económicas, relativas al personal, derechos humanos e impactos en la comunidad** incluye datos de todas las sociedades que forman parte del Grupo y hace referencia al ejercicio completo del reporte de este informe.

Para la elaboración de este **Estado de Información No Financiera** se han considerado las directrices y los requerimientos establecidos para la creación de informes, **utilizando como referencia** los estándares de *Global Reporting Initiative (GRI Standards)* en su versión vigente:

- Publicar un índice de contenidos GRI
- Proporcionar una declaración de uso
- Notificar a GRI sobre el uso del estándar como referencia para la elaboración de este informe, enviando la información correspondiente al correo electrónico:
reportregistration@globalreporting.org

Asimismo, para determinar el **contenido** y proporcionar una visión integral de los impactos más significativos en la economía, el medio ambiente y las personas, se han aplicado los siguientes criterios establecidos por GRI:

- Participación de los grupos de interés.
- Análisis de Materialidad.

Además, se han considerado los principios de GRI para garantizar la **calidad y correcta presentación de la información** contenida en este Informe:

- Precisión
- Equilibrio
- Claridad
- Comparabilidad
- Exhaustividad
- Contexto de sostenibilidad
- Puntualidad
- Veracidad

El Grupo FARMHISPANIA elabora anualmente su Estado de Información No Financiera consolidado junto con sus cuentas anuales consolidadas.

La información contenida en este Estado de Información No Financiera ha sido verificada conforme a la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 revisada (NIEA 3000), actualmente en vigor, con un alcance de aseguramiento limitado. Esta verificación ha sido realizada por **Bové Montero y Asociados S.L.**, en calidad de prestador independiente de servicios de verificación y en cumplimiento con la legislación aplicable. Los resultados de dicha verificación están incorporados en este informe. Para cualquier consulta relacionada con este informe y sus contenidos, puede dirigirse al siguiente correo electrónico: einf@fhrt.com

Anexo 2: Listado de asociaciones y entidades

El Grupo FARMHISPANIA forma parte o colabora activamente con diversas asociaciones e instituciones, reforzando su compromiso con la innovación, el desarrollo sostenible y la excelencia en el sector:

- Asociación de Fabricantes de Química Fina (AFAQUIM)
- Federación Empresarial Catalana del Sector Químico (FEDEQUIM)
- Asociación empresarial para la gestión de la Seguridad Industrial y la Salud Laboral en las industrias químicas y afines (COASHIQ)
- European Chemical Industry Council (CEFIC)
- Active Pharmaceutical Ingredients Committee (APIC)
- Red europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP)
- Pharmaceutical Supply Chain Initiative (PSCI)
- Responsabilidad Social Corporativa/sostenibilidad (EcoVadis)
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales, comisión de medio ambiente (CEOE Aragón)
- Universidad Autónoma de Barcelona (UAB)
- Universidad de Barcelona (UB)
- Adhesión a la iniciativa Science Based Targets (SBTi)
- Participación en CDP (*Carbon Disclosure Project*)

Anexo 3: Trazabilidad de contenidos – Ley 11/2018 & GRI

DECLARACIÓN DE USO		El Grupo FARMHISPANIA ha elaborado este informe de sostenibilidad para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024 utilizando como referencia los estándares GRI
GRI 1	Fundamentos 2021	
LEY 11/2018	Indicador GRI	Apartado EINF
ASPECTOS GENERALES		
a) Una breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	2-1 (2021) Detalles organizacionales	2.1/2.2
	2-2 (2021) Entidades incluidas en la presentación del informe de sostenibilidad	2.1/Anexo 1
	2-3 (2021) Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Anexo 1
	2-4 (2021) Actualización de la información	Modificación datos 2022-2023: 5.6: Seguridad y Salud (Horas absentismo 2023) 6.3 Modificación datos Cambio climático: (teq CO2 2022 alcance 1 y teq CO2 2023 alcance 1 y 2). Inclusión datos alcance 3 (2022 y 2023)
	2-5 (2021) Verificación externa	Anexo 1
	2-6 (2021) Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	2.2/3.3
	2-7 (2021) Empleados	5.1
	2-8 (2021) Trabajadores que no son empleados	3.3
	2-16 (2021) Comunicación de inquietudes críticas	3.1/3.2
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	3.2
b) Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	3-3 (2021) Gestión de los temas materiales	3.1
	2-22 (2021) Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	2.4
	2-23 (2021) Compromisos y políticas	3.1
	2-24 (2021) Incorporación de los compromisos en las políticas	2.3/3.1
	2-25 (2021) Procesos para remediar los impactos negativos	3.1/3.2/3.3
	2-26 (2021) Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	2.3/3.2/4.4
	2-9 (2021) Estructura de gobernanza y composición	2.3
	2-10 (2021) Designación y selección del máximo órgano de gobierno	2.3

	2-12 (2021) Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	2.3
	2-13 (2021) Delegación de responsabilidades de gestión de los impactos	3.1
	2-14 (2021) Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	2.3
	2-17 (2021) Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	2.3
c) Los principales riesgos relacionados con 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 los gestiona, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos según los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	2-15 (2021) Conflictos de interés	2.3
	2-16 (2021) Comunicación de inquietudes críticas	2.3/3.2
	3-1 (2021) Proceso de determinación de los temas materiales	2.4
	3-2 (2021) Lista de temas materiales	2.4
	3-3 (2021) Gestión de los temas materiales	A lo largo de todo el EINF Anexo 4

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES AMBIENTALES

Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; la aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	3-3-d (2021) Describir las acciones tomadas para gestionar el tema y los impactos relacionados	6.1
– Contaminación: medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	305-7 (2016) Óxidos de nitrógeno, óxidos de azufre y otras emisiones significativas al aire	6.4
– Economía circular y prevención y gestión de residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	3-3-d (2021) Describir las acciones tomadas para gestionar el tema y los impactos relacionados	6.5
	303-2 (2018) Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	6.5
	306-1 (2020) Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	6.5
	306-2 (2020) Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	6.5
	306-3 (2020) Residuos generados	6.5
	306-4 (2020) Residuos no destinados a la eliminación	6.5
	306-5 (2020) Residuos destinados a la eliminación	6.5
	Desperdicio de alimentos	6.5

Uso sostenible de los recursos: consumo de agua y suministro de agua según las limitaciones locales; consumo de materias primas y medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	3-3 (2021) Gestión de los temas materiales	6.2
	301-1 (2016) Materiales utilizados por peso o volumen	6.2
	302-1 (2016) Consumo energético dentro de la organización	6.2
	303-5 (2018) Consumo de agua	6.2
Cambio climático: elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados por las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducirlas y los medios implementados.	3-3-d (2021) Describir las acciones tomadas para gestionar el tema y los impactos relacionados	6.3
	305-1 (2016) Emisiones directas de GEI (alcance 1)	6.3
	305-2 (2016) Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	6.3
	305-3 (2016) Emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	6.3
– Protección de la biodiversidad: medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	304-2 (2016) Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	6.6
	304-3 (2016) Hábitats protegidos o restaurados	6.6

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

2– Empleo: número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con discapacidad.	2-7 (2021) Empleados	5.1
	2-19 (2021) Políticas de remuneración	5.5
	2-20 (2021) Proceso para determinar la remuneración	5.5
	405-1 (2016) Diversidad de órganos de gobierno y empleados	2.3/5.1/5.2
	405-2 (2016) Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres.	5.5
– Organización del trabajo: organización del tiempo de trabajo; número de horas de absentismo; medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	3-3-d (2021) Describir las acciones tomadas para gestionar el tema y los impactos relacionados	5.3
	Políticas de desconexión laboral	5.3
	Medidas de conciliación	5.2
– Salud y seguridad: condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	Absentismo	5.6
	3-3-d (2021) Describir las acciones tomadas para gestionar el tema y los impactos relacionados	5.6

accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	403-1 (2018) Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	5.6
	403-2 (2018) Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	5.6
	403-3 (2018) Servicios de salud en el trabajo	5.6
	403-4 (2018) Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	5.6
	403-5 (2018) Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	5.6
	403-6 (2018) Fomento de la salud en los trabajadores	5.6
	403-8 (2018) Trabajadores cubiertos por el sistema de gestión de seguridad y salud laboral	5.6
	403-9 (2018) Lesiones por accidente laboral	5.6
	403-10 (2018) Dolencias y enfermedades laborales	5.6
– Relaciones sociales: organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos; porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país; el balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	3-3-d (2021) Describir las acciones tomadas para gestionar el tema y los impactos relacionados	5.3
	2-30 (2021) Convenios de negociación colectiva	5.3
– Formación: las políticas implementadas en el campo de la formación; la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	3-3-d (2021) Describir las acciones tomadas para gestionar el tema y los impactos relacionados	5.4
	404-1 (2016) horas de formación al año por empleado	5.4
– Igualdad y diversidad: medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), 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; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	2-7 (2021)-Empleados	5.1/5.2
	406-1 (2016) Casos de discriminación y acciones correctivas	3.2

INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

Aplicación de procedimientos de diligencia debida 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; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la	3-3-d (2021) Describir las acciones tomadas para gestionar el tema y los impactos relacionados	3.1/3.2
	2-23 (2021) Compromisos y políticas	3.1
	406-1 (2016) Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	3.2
	409-1 (2016) Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	3.3
	407-1 (2016) Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	3.3
	408-1 (2016) Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	3.2
	412-1 (2016) Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	3.2

ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	412-2 (2016) Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	3.2/5.4
	412-3 (2016) Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	3.2
	414-2 (2016) Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	3.3

INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	3-3-d (2021) Describir las acciones tomadas para gestionar el tema y los impactos relacionados	3.1
	205-1 (2016) Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	3.1
	205-2 (2016) Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	3.1
	205-2 (2016) incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	3.2
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	4.3

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

– Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible: el impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos; las acciones de asociación o patrocinio.	3-3-d (2021) Describir las acciones tomadas para gestionar el tema y los impactos relacionados	2.3/2.4/2.5
	2-28 (2021) Afiliación a asociaciones	Anexo 2
	2-29 (2021) Enfoque para la participación de los grupos de interés	2.4
	203-1 (2016) Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	2.5/6.1
– 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; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de estas.	3-3-d (2021) Describir las acciones tomadas para gestionar el tema y los impactos relacionados	3.3
	204-1 (2016) Proporción de gasto en proveedores locales	3.3
	308-1 (2016) Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	3.3
	414-1 (2016) Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	3.3
– Consumidores: medidas para la salud y la seguridad de los consumidores; sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas.	3-3-d (2021) Describir las acciones tomadas para gestionar el tema y los impactos relacionados	3.1/4.1/4.2
	416-1 (2016) Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	4.4
	416-2 (2016) Casos de incumplimientos relativos a impactos de productos y servicios en la seguridad y salud	4.4
– Información fiscal: los beneficios obtenidos país por país; los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas.	207-2 (2019) Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	3.4
	201-4 Subvenciones públicas recibidas	3.5