



INFORME CORPORATIVO DE SOSTENIBILIDAD

2025

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 de contenidos Ley 11/2018 & GRI
 4. Índice de alineación en referencia a ESRS
 5. Informe de verificación

1. Carta del CEO

Me complace presentar el Informe de Información No Financiera (EINF) 2025 del Grupo FARMHISPANIA, un documento que refleja de forma transparente nuestro compromiso con la sostenibilidad, la innovación y la excelencia en el ámbito de la química fina.

En un año nuevamente marcado por un entorno global volátil y exigente, hemos consolidado nuestra posición como un referente industrial responsable, integrando de manera estratégica los criterios ESG en la gestión de nuestras operaciones y en la toma de decisiones.

A lo largo de 2025 hemos continuado avanzando en nuestra Hoja de Ruta ESG 2030, reforzando iniciativas en los tres pilares ambiental, social y de gobernanza y fortaleciendo nuestro compromiso con la Agenda 2030. En este contexto, hemos revisado nuestro análisis de doble materialidad, confirmando la vigencia de los asuntos materiales que orientan nuestra estrategia. Este esfuerzo se ha traducido en mejoras en eficiencia, calidad y servicio, siempre con el objetivo de aportar valor a nuestras personas, a nuestros clientes y a la sociedad.

En el ámbito ambiental, me gustaría destacar que hemos aprobado la Política de Cambio Climático y hemos avanzado en el despliegue de nuestros objetivos de descarbonización en el marco de la iniciativa *SBTi* (*Science Based Targets*), reforzando así nuestra contribución a la transición hacia modelos productivos más sostenibles. Asimismo, hemos mantenido un ejercicio de transparencia y rigor en la comunicación de nuestro desempeño ambiental a través de la plataforma *CDP* (*Carbon Disclosure Project*), donde hemos obtenido, por segundo año consecutivo, la máxima calificación en nuestra categoría empresarial, consolidando la solidez de nuestra estrategia climática.

En el ámbito social, reafirmamos nuestro compromiso con todas las personas que forman parte del Grupo con la aprobación de la Política de Igualdad y Diversidad, promoviendo condiciones laborales diversas, inclusivas y equitativas. Del mismo modo, mantenemos nuestro compromiso con la seguridad y la calidad de los productos que ofrecemos a nuestros clientes, así como con el impacto positivo que generamos en las comunidades en las que operamos.

En materia de gobernanza, seguimos consolidando un marco de gestión responsable basado en los principios de transparencia, cumplimiento normativo y ética empresarial. Nuestro modelo se alinea con los estándares más exigentes del mercado y refuerza la confianza de nuestros grupos de interés. Asimismo, avanzamos en nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible más vinculados a nuestra actividad, que orientan nuestras prioridades en ámbitos clave como la salud, la gestión eficiente de los recursos, la innovación, la acción climática, la integridad corporativa y las alianzas estratégicas.

En enero de 2026 nos hemos adherido al **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, asumiendo los Diez Principios en materia de derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Quiero expresar mi agradecimiento a todas las personas que han hecho posible estos avances. De manera especial, a nuestro equipo, por su compromiso y profesionalidad, y a nuestros accionistas, por la confianza y el apoyo constantes. Asimismo, extiendo mi gratitud a nuestros socios estratégicos, clientes y comunidades, cuya confianza es fundamental para seguir construyendo juntos el modelo empresarial sólido, responsable y sostenible que queremos.

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 de ROLABO OUTSOURCING, S.L. y dirección del grupo en Malpica (Zaragoza), con una capacidad de 222 m³
2. Fábrica de FARMHISPANIA, S.A. (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 2025, la plantilla a cierre del ejercicio ha sido de 671 personas. Las ventas internacionales han supuesto un 90% del negocio, cifra muy similar a la del ejercicio 2024. 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 FARMHISPANIA, S.A, en el ámbito de HPAPI (Principios activos farmacéuticos de alta potencia)
- 2013- Capacidades en procesos de fermentación altamente potentes
- 2014- Constitución de FARMHISPANIA GROUP S.L. para la coordinación de la actividad de las dos fábricas del grupo en Montmeló (Barcelona) y Malpica (Zaragoza)

- 2017- Constitución de RIOLACORBET, S.L. 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 FARMHISPANIA, S.A.
- 2025- Nave E: Nuevo tren de fabricación de alta potencia a gran escala de ROLABO OUTSOURCING, S.L.

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 consolidado como una compañía de referencia en la fabricación y comercialización de principios activos farmacéuticos. Su marcada vocación internacional, junto con una decidida apuesta por la investigación, el desarrollo tecnológico y las alianzas estratégicas, impulsa su capacidad de innovación y su crecimiento sostenible dentro del sector.

2.2 Nuestra actividad

La actividad del grupo se articula en cuatro áreas estratégicas:

1. Genéricos (API, *Active Pharmaceutical Ingredients*): fabricación de principios activos farmacéuticos destinados a medicamentos genéricos
2. HPAPI (*High Potency Active Pharmaceutical Ingredients*): producción de principios activos de alta potencia, que requieren instalaciones y controles específicos por su complejidad y nivel de exigencia.
3. CDMO (*Contract Development and Manufacturing Organization*): servicios de desarrollo y fabricación para terceros, principalmente compañías Big Pharma y empresas biotecnológicas.
4. Fermentación microbiana: desarrollo y producción mediante procesos biotecnológicos basados en fermentación.



CDMO



GENERIC API'S



HPAPI



FERMENTATION

La vocación del Grupo como empresa familiar con presencia internacional, junto con su apuesta decidida por la I+D+i y la calidad en productos y procesos, ha sido una constante desde sus orígenes y constituye un pilar irrenunciable para su futuro. Estos principios forman parte esencial de su cultura corporativa e identidad empresarial.

El Grupo FARMHISPANIA orienta su actividad al desarrollo de procesos escalables, eficientes, seguros y respetuosos con el medioambiente, abarcando desde producciones a escala de gramos hasta lotes de cientos de kilogramos. Para ello combina metodologías clásicas de química de procesos con tecnologías avanzadas que permiten optimizar el rendimiento, la seguridad y la sostenibilidad de sus operaciones.

Las empresas del Grupo FARMHISPANIA cuentan con 5 laboratorios propios y un equipo de 100 científicos especializados 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 sus proveedores en el desarrollo de su capacidad de operar de manera alineada con estos principios claves de la sostenibilidad. En esta línea, cabe destacar que en 2025 las plantas productivas del Grupo han renovado su certificación EcoVadis, mejorando ambas su calificación:

- FARMHISPANIA S.A., ha renovado su certificación EcoVadis avanzando del nivel plata al nivel oro.
- ROLABO OUTSOURCING S.L, ha renovado también su certificación EcoVadis, avanzando del nivel bronce al nivel plata.

En el ámbito de la Seguridad, Salud, Medio ambiente y Calidad, el Grupo FARMHISPANIA trabaja con los más altos estándares del sector, integrando prácticas avanzadas de gestión y mejora continua que garantizan la protección de las personas, la integridad de los procesos y el respeto por el entorno.

Asimismo, el Grupo cuenta con una amplia red de colaboraciones con universidades y centros de investigación, tanto a nivel nacional como internacional. Estas alianzas permiten impulsar proyectos de innovación, fortalecer el desarrollo científico y tecnológico y consolidar una cultura corporativa orientada al conocimiento y a la excelencia.

El Grupo FARMHISPANIA, reafirma su compromiso con el **Acuerdo de París**, formalizado en 2024 mediante su adhesión a la iniciativa *Science Based Targets* (SBTi), y en 2025 ha continuado divulgando sus resultados climáticos conforme a los estándares del *Carbon Disclosure Project* (CDP), obteniendo durante los dos años de reporte consecutivos la máxima calificación en su categoría profesional (SME), consolidando así, su apuesta por la transparencia y la sostenibilidad.

En enero de 2026 el Grupo se ha adherido al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, asumiendo los Diez Principios en materia de derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

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 este próximo ejercicio.

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 es D. Federico Butelman y la secretaria es D^a Gisele Butelman.

El Grupo cuenta con un Comité de Sostenibilidad, integrado por el CEO, la Dirección operaciones, la Dirección Financiera y riesgos, la Dirección de Compliance y Legal, la Dirección de Recursos Humanos y el responsable de EHS & S. Este órgano, liderado por el CEO, es responsable de implementar la Política de Sostenibilidad y la Hoja de Ruta ESG 2030, así como de informar al Consejo de Administración sobre las necesidades, avances y resultados en materia ESG.

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 de la Planta de FARMHISPANIA, S.A.
- Director de la Planta de ROLABO OUTSOURCING, S.L.

A 31 de diciembre de 2025 la organización del Grupo cuenta con una plantilla de 671 personas.

El **Comité de Sostenibilidad**, constituido en 2024, tiene como principal responsabilidad 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 Governance)*, identificados como importantes en la matriz de materialidad.

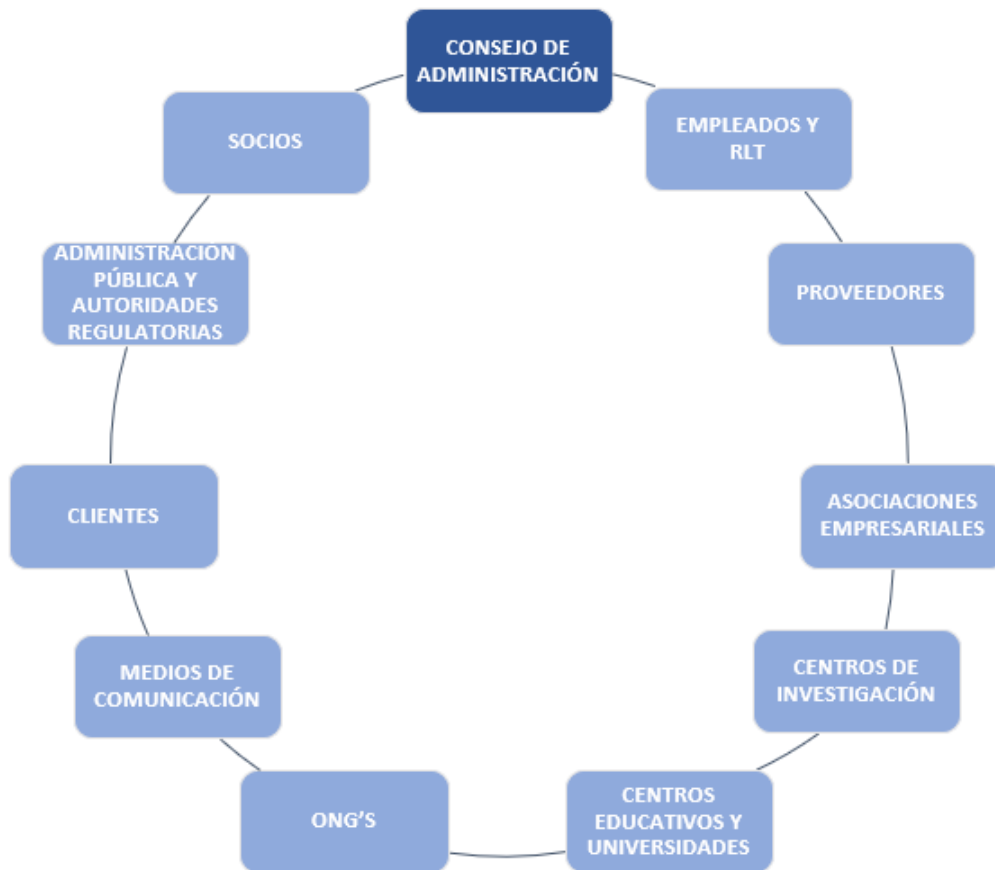
El Grupo FARMHISPANIA sigue implementando la Política de Sostenibilidad y hoja de ruta ESG 2030, aprobadas en 2023, incorporando en sus planes de acción anuales las acciones necesarias para el logro de los objetivos de Sostenibilidad del Grupo.

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 diálogo 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.

El proceso se estructuró en cuatro fases:

1. **Definición y preparación:** Se definió el propósito de la evaluación, el horizonte temporal, el ciclo de revisión, los límites del Grupo y el alcance de la cadena de valor. Asimismo, se identificaron las partes interesadas clave y las perspectivas a considerar (impacto y financiera).

2. **Identificación IROs (Impactos, Riesgos y Oportunidades):** Se revisó el contexto organizativo y se elaboró la lista larga de temas ESG a partir de:

- o Análisis documental interno y externo,
- o Normativa y estándares (GRI, ESRS),
- o La hoja de ruta ESG 2030,
- o La materialidad 2021/2022,
- o Consultas con grupos de interés.

Los temas se definieron con sus límites (ascendentes, operaciones propias y descendentes. Para identificar y evaluar los IROs se utilizaron fuentes internas y externas que cubren toda la cadena de valor, ambas perspectivas (impacto y financiera) y se han considerado los horizontes temporales a corto, medio y largo plazo.

3. **Evaluación:** Los IROs identificados se evaluaron según probabilidad y gravedad, tanto para la materialidad de impacto como para la financiera. Se aplicaron umbrales de corte para priorizar los resultados y determinar los asuntos materiales.

4. **Priorización, validación y aprobación:** los resultados se debatieron en sesiones de trabajo internas y fueron validados y aprobados por la dirección.

Dado que no se han producido cambios en el perímetro, en el modelo de negocio ni en las actividades del Grupo, los asuntos materiales identificados en 2023 continúan siendo plenamente vigentes, por lo que no ha sido necesario realizar un nuevo proceso completo de doble materialidad.

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 2025.

Contribución del Grupo FARMHISPANIA a los ODS

FHG mantiene un compromiso firme con la Agenda 2030 y con los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas. En este marco, el Grupo FARMHISPANIA integra los ODS a través de las actuaciones vinculadas a los asuntos materiales identificados en el análisis de doble materialidad, garantizando que las acciones del Grupo generan valor económico, social y ambiental en toda la cadena de valor.

Durante 2025, FHG ha continuado avanzando en aquellos ODS más directamente vinculados a sus impactos, riesgos y oportunidades: **ODS 3, 6, 8, 12, 13, y 17**. Estos objetivos guían las prioridades del Grupo en materia de salud y bienestar, gestión responsable de recursos, innovación industrial, acción climática, ética y alianzas estratégicas.

A continuación, se presentan las iniciativas y resultados asociados a cada ODS:

ODS 3 – Salud y bienestar



FHG contribuye principalmente a las metas **3.4** dirigida a reducir en un tercio, para 2030, la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento, y promover la salud mental y el bienestar y **3.9**, para reducir sustancialmente, para 2030, el número de muertes y enfermedades causadas por productos químicos peligrosos y la contaminación del aire, el agua y el suelo.

Qué hemos conseguido:

- Programas de salud y seguridad laboral que reducen las bajas laborales
- Programas de Promoción de la Salud en el trabajo que mejoran la salud de la plantilla
- Optimización de rutas de síntesis, orientada a minimizar consumos y residuos
- Implantación de un sistema de recuperación de disolventes, que permite reutilizar y reciclar un porcentaje muy significativo del total consumido

ODS 6 – Agua limpia y saneamiento



FHG contribuye principalmente a la meta **6.4**, orientada a aumentar considerablemente la eficiencia en el uso del agua en todos los sectores y asegurar la sostenibilidad de la extracción y el abastecimiento de agua dulce, para hacer frente a la escasez y reducir el número de personas afectadas por la falta de agua. Asimismo, las actuaciones desarrolladas en materia de gobernanza y gestión del recurso hídrico se alinean con la meta **6.5**, relativa a fortalecer la gestión integrada de los recursos hídricos.

Qué hemos conseguido:

- Incrementar la eficiencia en el uso del agua y asegurar una gestión sostenible de los recursos hídricos en las plantas industriales, mediante:
- Integración de la gestión del riesgo hídrico en el análisis de riesgos y oportunidades climáticas realizado conforme a TCFD, reforzando la gobernanza y la planificación estratégica del recurso
- Implantación de buenas prácticas de ahorro y eficiencia hídrica iniciadas en 2023
- Incorporación de tecnologías de bajo consumo (grifos electrónicos, doble descarga, sistemas de refrigeración eficientes)
- Constitución, a inicios de 2026, de un Grupo de Trabajo específico en materia de agua en FARMHISPANIA S.A., orientado a impulsar medidas de reducción, eficiencia y reutilización del agua y avanzar hacia una gestión integrada del recurso en línea con la Hoja de Ruta ESG 2030

ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico



FHG contribuye principalmente a las metas **8.2** orientada a impulsar niveles más altos de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, **8.3** orientado a promover políticas que fomenten el empleo productivo, el emprendimiento y el crecimiento de las pymes y **8.8**, que persigue proteger los derechos laborales y garantizar condiciones de trabajo seguras, saludables y equitativas.

Qué hemos conseguido:

- Invertir en procesos productivos avanzados para una actividad industrial de alto valor añadido
- Generación de empleo cualificado, estable y de calidad en todas las empresas del Grupo
- Impulso a proveedores y pymes de proximidad
- Formación continua y desarrollo profesional
- Fomento de la igualdad de oportunidades en entornos diversos, donde se reconoce y valora la experiencia y la contribución de todas las generaciones
- Cultura de cumplimiento de los derechos laborales y de favorecer unas condiciones de trabajo justas y reguladas, promoviendo una sólida cultura de seguridad, salud y bienestar orientada a las personas y a la prevención de riesgos

ODS 12 – Producción y consumo responsables



FHG contribuye principalmente a las metas **12.2**, orientada a la gestión sostenible y uso eficiente de los recursos naturales, **12.4**, para la gestión ecológicamente racional de productos químicos y desechos y **12.5**, para la reducción de la generación de desechos mediante prevención, reducción, reciclado y reutilización.

Qué hemos conseguido:

- Reutilización de 8.428 toneladas de disolventes en 2025, reduciendo el uso de recursos vírgenes
- Implantación de un sistema de recuperación de disolventes, que permite reutilizar y reciclar un porcentaje muy significativo del total consumido
- Optimización de rutas de síntesis, orientada a minimizar consumos y residuos
- Programas de economía circular y reducción de residuos: 39% de residuos valorizados en 2025 y reducción del 12,83% de residuos peligrosos en 2025 respecto al 2024, con impacto directo en la sostenibilidad del proceso productivo
- Reducción de la huella de carbono, gracias a la circularidad de disolventes

- Ahorros económicos significativos asociados a la circularidad, que demuestran la viabilidad del modelo sostenible del negocio
- Seguimiento y control de consumos de energía, agua y materias primas

ODS 13 – Acción por el clima



FHG contribuye principalmente a las metas **13.1**, orientada a fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima, **13.2**, para integrar medidas de cambio climático en políticas, estrategias y planes nacionales y **13.3**, para mejorar la educación, sensibilización y capacidad institucional en mitigación del cambio climático.

Qué hemos conseguido:

- Análisis de riesgos y oportunidades climáticas conforme a TCFD
- Integración del riesgo climático en la gobernanza corporativa y en la Hoja de Ruta ASG 2030
- Mejora de la resiliencia operativa mediante eficiencia energética y reducción de dependencia del gas natural
- Objetivos SBTi validados:
 - o – 42% Alcances 1 y 2 en 2030
 - o – 25% Alcance 3.3 en 2030
- Reducción real ya alcanzada:
 - o ~ 25% Alcances 1 y 2 (2025 vs 2022)
 - o ~ 29% Alcance 3.3 (2025 vs 2022)
- Sustitución progresiva del gas natural por electricidad renovable
- Electricidad 100% renovable desde 2024
- Reducción de emisiones del Alcance 1, 2 gracias a la implantación de todas estas acciones, así como el alcance 3.3 y el que se genere para el alcance 3 gracias a la colaboración con proveedores y clientes clave, mediante el programa de *engagement*
- Reporte climático anual a CDP desde 2023, con la máxima calificación en los ejercicios presentados
- Transparencia mediante memorias de sostenibilidad (EINF), verificadas externamente

(ODS 17) – Alianzas y Asociaciones



FHG contribuye a las metas **17.16**, dirigida a mejorar las alianzas multisectoriales para apoyar los ODS y **17.17**, para fomentar alianzas público-privadas y con la sociedad civil.

Qué hemos conseguido:

- Participar en asociaciones sectoriales y empresariales como la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP), COASHIQ, AFAQUIM y el Pacto Mundial de Naciones Unidas
- Colaboración continua con proveedores, clientes y entidades científicas
- Participación en iniciativas internacionales de referencia como SBTi y CDP
- Intercambio de datos climáticos con clientes estratégicos, facilitando datos de huella de carbono de sus productos
- Desarrollo del *Supplier Engagement Program* (2025–2028) para impulsar la descarbonización de la cadena de valor

Datos obtenidos tras el primer año del programa:

- ~74% de clientes con objetivos SBTi, superando el objetivo del 71% planificado para el 2029
- ~24% de proveedores con objetivos SBTi, y avanzando al objetivo del 71% planificado para el 2029

2.5 Indicadores clave:

INDICADORES CLAVE	2025	2024	2023
Ventas internacionales	90%	89%	92%
Inversión y gastos en I+D	5.392.986€	6.563.858,43€	5.140.360,68€
Subvenciones recibidas	347.136€	37.854,00€	67.899,42€
Multas y sanciones	0	0	0
N.º de consejeros independientes	4	4	4
Mujeres en puestos de dirección	6,2%	7,2%	7,2%
Mujeres en el consejo de Administración	28,6%	28,6%	28,6%
N.º de notificaciones por incumplimiento Código Ético	2	1	0
N.º total de proveedores evaluados con criterios sostenibilidad	57	53	36
Porcentaje de proveedores de proximidad	58%	57,9%	59,3%
N.º de auditorías realizadas	44	48	51
N.º de reclamaciones	42	54 ¹	36
Porcentaje de acción social local ²	100%	100%	75%
N.º de personas trabajadoras a cierre del ejercicio	671	662	679
Porcentaje de mujeres en plantilla	34%	34,29%	33,14%
Porcentaje de hombres	66%	65,71%	66,86%
Porcentaje de la plantilla menor de 30 años	12,7%	17,37%	18,41%
Porcentaje de la plantilla mayor de 50 años	23,8%	21,90%	18,70%
Brecha salarial	1,24%	1,20%	1,28%
Horas de formación por empleado/a	9,28	12,35	9,67
N.º de accidentes con baja ³	7	10	4
N.º de enfermedades profesionales	0	0	0
Plantilla formada en Código Ético ⁴	93,48%	93,48%	48,75%
Reducción de las emisiones GEI (alcance 1 y 2) respecto al año base	24,72%	36,07%	16,11% ⁵
Autoconsumo eléctrico MW (generado en la cogeneración)	13.228	17.120	16.112
Disolvente reutilizado/reciclado (t)	8.428	9.202	8.973
Residuos valorizados externamente	38%	39%	40%
Gastos para la mejora y protección del medioambiente	2.492.708,53€	2.625.422,28€	2.602.340,93€

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 nuevas incorporaciones han completado la formación en el Código de Conducta, garantizando así el alineamiento con los estándares éticos y de comportamiento de la compañía. El 93,48% representa el porcentaje de personas formadas en el nuevo Código Ético aprobado en febrero del 2023. Durante el año 2025 no se han realizado nuevas formaciones del código ético ya que se ha priorizado la formación en el Código de Conducta y en otras políticas clave de Compliance.

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

3. Negocio Responsable

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 articula a través del **Código Ético** y del **Código de Conducta**, donde se establecen los comportamientos esperados en la relación con los empleados/as, con la sociedad y terceros. Asimismo, el Grupo garantiza que su **cadena de suministro** opera bajo principios de abastecimiento responsable, evaluando y seleccionando aquellos proveedores que cumplen con los altos estándares éticos y ambientales establecidos en la **Política Global de Compras Sostenibles** y en el **Código de Conducta de Proveedores**.
- El Grupo cuenta con un **Órgano de Supervisión** encargado de controlar la aplicación de estas directrices y del sistema de cumplimiento, así como con un canal de denuncias anónimas que permite reportar posibles incumplimientos con plena confidencialidad.

- 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**.
- Durante el ejercicio 2025 se ha aprobado la **Política de Igualdad y Diversidad**, reforzando el compromiso del Grupo con la promoción de entornos inclusivos, la igualdad de oportunidades y el respeto a la pluralidad en todas las áreas de la organización.
- **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 saludable, así como fomentar la protección del medio ambiente.
- En 2025, el Grupo aprobó la **Política de Cambio Climático**, en la que se establecen objetivos climáticos alineados con los criterios de la iniciativa *Science Based Targets* (SBTi). El Grupo trabaja para minimizar su huella de carbono mediante un plan de reducción que incorpora acciones progresivas orientadas a mitigar sus impactos. Los avances y resultados se reportan tanto en este informe como a través de la plataforma **CDP**.

- 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 fundamenta en garantizar el respeto a nuestros compromisos y principios, asegurando su aplicación por parte de todas las personas empleadas y de los terceros con los que nos relacionamos. Este marco se articula a través del **Código de Conducta** revisado en 2022, del **Código Ético**, aprobado en febrero de 2023 y del **Código Ético de Proveedores**, también aprobado en 2023, que establecen los estándares de integridad y comportamiento esperados en el Grupo.

Los valores, pautas generales de actuación y comportamientos recogidos en el Código Ético definen nuestra conducta, tanto como organización como a nivel individual. Su cumplimiento es obligatorio para todas las personas que integran la Compañía, así como para quienes mantienen una relación empresarial con el Grupo, en la convicción de que la responsabilidad corporativa y el éxito empresarial están estrechamente vinculados.

Este **Código Ético** es complementario, en determinados aspectos, al **Código de Conducta** aprobado en 2012 y revisado en febrero del 2022. Ambos documentos constituyen la guía que orienta la aplicación de nuestros valores en las actividades diarias y en la relación con nuestras principales partes interesadas.

Todas las personas trabajadoras del Grupo deben acreditar que conocen y aplican el Código Ético y las políticas que desarrollan sus principios, así como a aceptar el cumplimiento de todas sus disposiciones. Durante 2025 se ha reforzado la formación en el Código de Conducta y en otras políticas clave del sistema de Compliance. A cierre de 2025, el 93,48% de la plantilla del Grupo ha completado la formación correspondiente.

En 2025 no se han impartido nuevas formaciones del Código Ético, ya que se ha priorizado la formación en el Código de Conducta y en las políticas esenciales del sistema de cumplimiento, con el objetivo de fortalecer la cultura ética y el conocimiento práctico de las normas internas.

En el Grupo, todas las dudas sobre la interpretación e implantación del Código Ético las resuelve 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 cumplimiento efectivo del Código Ético y de la normativa interna que lo desarrolla, todas las personas empleadas, así como cualquier persona externa vinculada al Grupo, disponen de un **Canal Ético** a través del cual pueden formular consultas, proponer mejoras del sistema de cumplimiento o comunicar conductas irregulares de las que tengan conocimiento o sospecha fundada.

Las comunicaciones dirigidas al Oficial de Cumplimiento pueden realizarse de forma confidencial y, si se desea anónima, mediante la plataforma habilitada por el Grupo para la gestión de denuncias y consultas en materia de cumplimiento.

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 2025, se han gestionado y cerrado según procedimiento interno, las dos denuncias presentadas. 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

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.

En 2025, 465 empresas proveedoras han registrado su aceptación al Código de Conducta de proveedores de FHG, tanto en servicios y compras indirectas, como en el suministrador de materias primas. Además, el compromiso del Grupo FARMHISPANIA con una cadena de suministro responsable se materializa:

- Con la adhesión voluntaria a dos iniciativas corporativas de referencia en sostenibilidad: PSCI (*Pharmaceutical Supply Chain Initiative*) y EcoVadis, plataforma líder en la evaluación del desempeño ESG de proveedores Durante el ejercicio 2025 FARMHISPANIA S.A. renovó su certificación EcoVadis alcanzando el nivel Oro, mientras que ROLABO OUTSOURCING, S.L. renovó su certificación avanzando al nivel Plata, consolidando así el compromiso del Grupo con los estándares internacionales de sostenibilidad en la cadena de valor.
- 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 2025, hemos recibido 4 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 2025, se han realizado 10 auditorías.

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 2025 el porcentaje de empresas proveedoras de proximidad⁷ ha sido de 58%.

A continuación, se muestra el gasto que han representado los proveedores locales en el periodo 2023-2025:

	2023	2024	2025
% Empresas proveedoras de proximidad	59,3%	57,9%	58%
Facturación empresas proveedoras de proximidad	56 M€	55 M€	40M€

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

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

El beneficio antes de impuestos del Grupo para el ejercicio 2025 ha sido de 20.508.311,78 €. El gasto por pago de impuestos consolidado en 2025 ha ascendido a 1.961.345,83€.

3.5 Subvenciones recibidas

El Grupo FARMHISPANIA ha recibido durante el ejercicio 2025 subvenciones públicas del Ministerio de Trabajo, de la Cámara de Comercio y la *Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca*, por importe total de 347.136€.

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 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 250 DMF presentados en las Agencias Reguladoras Nacionales en más de 40 países.
 - 37 *Drug Master File* (USDMF) de EE. UU. presentados a la FDA.
 - 22 *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 2025, el Grupo llevó a cabo un total de 44 auditorías, de las cuales 25 fueron auditorías internas realizadas por el propio Grupo y 19 correspondieron a auditorías externas. En comparación, durante el año 2024 se efectuaron 48 auditorías (21 internas y 27 externas). Los resultados de todas las auditorías e inspecciones realizadas en 2025 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 certifiquen 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 2025, estando prevista la próxima para el ejercicio 2028.

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 FARMHISPANIA, S.A. y uno en ROLABO OUTSOURCING, S.L, 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 2025, en los que colaboramos, tanto donaciones como patrocinios, son organizaciones que tienen experiencia y reputación acreditadas:

- **Donación a la Fundación Pascual Maragall** para contribuir a la investigación científica en el ámbito del Alzheimer, de las enfermedades neurodegenerativas relacionadas y de las neurociencias en general.
- **Donación a la Fundación El Xiprer Vallès Oriental de Granollers**, facilitando alimentos a personas vulnerables, por soledad, pobreza, exclusión o marginación social.
- **Donación a Cáritas Montmeló**, contribuyendo a cubrir necesidades básicas de familias vulnerables de Montmeló en cuanto a alimentación y ropa, además de acompañamiento de personas mayores.
- **Patrocinio al 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 2025, las aportaciones a estas organizaciones han ascendido a 33.433 € en donaciones y 1.570 € en patrocinios

En el ámbito cultural y educativo, durante el año 2025, se ha continuado fortaleciendo la colaboración con instituciones de enseñanza, alcanzando un total de 16 colaboraciones, superando significativamente las 10 llevadas a cabo en el año 2024:

- 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

Al igual que en 2024, en 2025 el 100% de las aportaciones han sido de ámbito local.

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 2025

El Grupo en 2025, recibió y gestionó un total de 42 reclamaciones, lo que supone una disminución significativa respecto a las 54 reclamaciones registradas en 2024. A continuación, se presenta la distribución por actividad:

- **FARMHISPANIA, SA y ROLABO OUTSOURCING, S.L.** Durante el ejercicio 2025, se recibieron un total de 26 reclamaciones, lo que representa un incremento respecto a las 17 registradas en 2024. 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 2025 se recibieron 16 reclamaciones, lo que representa una disminución significativa respecto a las 37 registradas en 2024. Esta disminución es debida 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 2025, 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 2025, la plantilla del Grupo está integrada por 671 personas empleadas, de las cuales el 34,42% son mujeres. La plantilla media del ejercicio se situó en 664,57 personas, reflejando la estabilidad del equipo y la continuidad de la actividad.

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 auditorias 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

	2023	2024	2025
Mujeres	225	227	231
Hombres	454	435	440
TOTAL	679	662	671

Distribución de la plantilla por edad

	Total	< 30	30-50	>50
2023	679	125	427	127
2024	662	115	402	145
2025	671	85	426	160

Distribución de la plantilla por categoría profesional

	Personal Directivo	Personal Técnico	Personal Administrativo	Personal Operario
2023	12	315	47	305
2024	12	317	44	289
2025	16	324	47	284

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

	Indefinido	Temporal
2023	662	17
2024	645	17
2025	653	18

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
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
2025	664,57	224,49	432,98	1,42	5,68	221,83	433,41	4,08	5,25

⁸ La información corresponde a la plantilla disponible a 31 de diciembre.

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	
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
2025	657,47	14,83	320,97	44,66	277,01	7,10	0	1,29	0,36	5,45	664,57

	Tiempo completo					Tiempo parcial					TOTAL
	Total	Personal directivo	Personal Técnico	Personal Administ.	Personal operario	Total	Personal directivo	Personal Técnico	Personal Administ.	Personal operario	
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
2025	655,24	14,33	320,16	43,79	276,96	9,33	0,50	2,10	1,23	5,50	664,57

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
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
2025	657,47	75,10	431,54	150,83	7,10	4,73	0,50	1,87	655,24	75,40	432,04	147,80	9,33	4,43	0	4,90

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
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
2025	9	4	5	9	2	6	1	9	0	2	1	6

Las causas de los despidos registrados durante el ejercicio 2025 son debidos a incumplimientos de obligaciones laborales.

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. En esta línea, durante 2025 se ha aprobado la Política de Diversidad e Igualdad, que recoge los compromisos del Grupo en esta materia y refuerza su voluntad de avanzar hacia un entorno laboral más inclusivo, equitativo y respetuoso.

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 del Grupo.

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. El Grupo rechaza y prohíbe cualquier forma de acoso o abuso de autoridad, así como cualquier conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo, en línea con su compromiso con el respeto y la integridad.

Ante la detección de comportamientos contrarios a estos principios, cualquier persona puede presentar una denuncia de forma anónima y confidencial a través del Canal Ético. Tras la investigación correspondiente, y cuando procede, se aplican medidas correctoras, disciplinarias y de protección para las personas afectadas, reforzando así la cultura de cumplimiento y tolerancia cero frente a conductas inapropiadas.

El grupo FARMHISPANIA cuenta con planes de igualdad que responde a la legislación vigente para garantizar la equidad efectiva entre hombres y mujeres, que contemplan 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.

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.

Estos protocolos establecen 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 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 2025, el Grupo recibió dos denuncias por acoso, una de carácter sexual y otra laboral, las cuales fueron resueltas siguiendo el protocolo establecido para estos casos, disponible para todas las personas a través de la web corporativa (ETHICAL CHANNEL).

Asimismo, el Grupo 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, provenientes de diferentes países del mundo:

2023			2024			2025			
N.º Empleados/as por país y género									
País	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
España	656	217	439	638	220	418	647	225	422
Uruguay	2	0	2	2	0	2	2	0	2
Ucrania	1	0	1	1	0	1	0	0	0
Argentina	1	1	0	1	0	1	1	0	1
Reino Unido	1	0	1	2	0	2	2	0	2
Portugal	2	1	1	3	2	1	2	1	1
Perú	2	0	2	1	0	1	1	0	1
Marruecos	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Italia	5	1	4	6	1	5	6	1	5
Irlanda	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Eslovaquia	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Rumania	2	1	1	2	1	1	2	1	1
Moldavia	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rusia	1	1	0	1	1	0	1	1	0
Bélgica	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Brasil	1	1	0	1	1	0	1	1	0
Nicaragua	1	1	0	0	0	0	0	0	0
México	0	0	0	1	1	0	2	1	1
Hungría	0	0	0	0	0	0	1	0	1
TOTAL	679	225	454	662	227	435	671	231	440

El Grupo 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 2025, el Grupo FARMHISPANIA ha contratado a 13 personas con diversidad funcional en sus centros de trabajo, lo que representa un incremento de tres personas respecto al año 2024.

Personas con diversidad funcional	2023	2024	2025
Mujeres	2	2	3
Hombres	8	8	10
TOTAL	10	10	13

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 22 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 2025, se han impartido un total de 6.226,5 horas de formación. A continuación, se muestra la distribución por género y categoría profesional:

Formación por género					Formación por categoría profesional			
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Personal Directivo	Personal Técnico	Personal Administrativo	Personal Operario
2023								
N. Personas formadas	368	180	188	368	0	322	6	40
Horas	6.568,5	3559,91	3008,59	6568,5	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
2025								
N. personas formadas	664	340	324	664	17	529	39	79
Horas	6.226,5	3.580,67	2.645,83	6.226,5	68	4.956,50	522	680

En 2025 se incrementó el número total de personas formadas, pasando de 563 en 2024 a 664. Por otro lado, el volumen de horas se redujo de 8.175,85 en 2024 a 6.226,5 horas en 2025. Estas variaciones responden principalmente a la cobertura de necesidades de la plantilla derivadas de cambios normativos y tecnológicos, reforzando su capacidad para desempeñar sus funciones de

manera eficiente y alineada con los estándares actualizados del Grupo en materia de formación y desarrollo profesional.

Durante el ejercicio 2025 el total de horas de formación impartidas equivale a un promedio de 9,28 horas por persona, que, aunque inferior al porcentaje registrado en 2024, refleja el refuerzo de las capacidades internas y la apuesta continua por el desarrollo profesional de la plantilla. Esto pone de manifiesto la mejora de competencias en un entorno en constante evolución y la adecuación de la formación a las necesidades reales del negocio.

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. Este modelo permite alinear expectativas, detectar necesidades de desarrollo y promover una cultura orientada a la mejora continua y al reconocimiento del rendimiento.

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

	2023		2024		2025	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Personal directivo	11	1	11	1	15	1
Personal técnico	170	145	168	149	174	150
Personal Administrativo	14	33	12	32	16	31
Personal operario	259	46	244	45	235	49

⁹ Se ha considerado la plantilla a 31 de diciembre.

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

		Personal Directivo	Personal Técnico	Personal Administrativo	Personal Operario
2023	Mujeres ¹⁰	-	32.811	33.490	23.174
	Hombres	140.034	44.564	42.526	30.385
2024	Mujeres ¹¹	-	34.877	31.596	24.822
	Hombres	122.233	47.394	44.776	30.578
2025	Mujeres ¹²	-	40.569	37.747	28.570
	Hombres	164.442	54.534	47.250	36.124

Remuneración media por edad

	2023	2024	2025
<30	23.179	24.516	25.005,86
30-50	36.879	36.969	42.711,12
>50	48.801	50.452	59.410,49

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.

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 2025, dividido por el n.º 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:

	2023	2024	2025
	BRECHA SALARIAL	BRECHA SALARIAL	BRECHA SALARIAL
Personal directivo	1,26%	1,09%	1,20
Personal técnico	1,36%	1,36%	1.34
Personal administrativo	1,27%	1,42%	1.25
Personal operario	1,31%	1,23%	1.26
Brecha media FHG	1,28%	1,20%	1.24

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 FARMHISPANIA, S.A. y la planta de ROLABO OUTSOURCING, S.L., realizan auditorías periódicas a través de la plataforma **EcoVadis** en el ámbito de la Sostenibilidad.

En 2025, se ha llevado a cabo 1 auditoría EHS de cliente y 1 auditoría del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales. Destacamos la obtención de la medalla oro de **EcoVadis** en la planta de FARMHISPANIA, S.A, así como la medalla de plata en ROLABO OUTSOURCING, S.L.

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 2025, los centros de trabajo del Grupo registraron un total de 7 accidentes laborales leves con baja, lo que supone una reducción significativa respecto a los 10 accidentes leves reportados el año anterior. Esta mejora refleja la efectividad de las acciones preventivas implementadas, destacando especialmente el impacto de la campaña de sensibilización y la intensificación del

¹⁵ **Brecha salarial por género:** 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.

número de observaciones de seguridad que se han llevado a cabo en FARMHISPANIA, S.A., donde la reducción de la accidentabilidad ha sido especialmente notable.

Como resultado de este desempeño, FARMHISPANIA, S.A., durante la redacción de este informe, ha recibido una comunicación oficial de COASHIQ, en la que se le otorga un diploma de reconocimiento por su bajo índice de accidentabilidad. Este distintivo pone en valor el compromiso de la compañía con la seguridad industrial y su esfuerzo en la reducción de la siniestralidad laboral. Como en años anteriores, no se ha registrado ninguna enfermedad profesional en ninguno de los centros de trabajo del Grupo.

	2023		2024		2025	
Número total de accidentes laborales ¹⁶ y enfermedades profesionales	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de accidentes CON baja	2	2	6	4	6	1
Número de días de baja por accidente	78	10	224	124	227	8
Número de accidentes SIN baja	11	1	8	2	9	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	13	3	14	6	15	3

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 COASHIQ¹⁷.

	2023		2024		2025	
Índices de accidentabilidad laboral	FHG	COASHIQ	FHG	COASHIQ	FHG	COASHIQ
Índice de frecuencia ¹⁸	3,42	6,99	8,71	6,53	6,54	7,18
Índice de gravedad ¹⁹	0,08	0,39	0,30	0,19	0,22	0,28

¹⁶ Durante el 2025 se registraron 6 accidentes en itinere, cinco con baja y uno sin baja. Conforme a la normativa aplicable, los accidentes en itinere no se consideran en el cálculo de los índices de frecuencia y gravedad.

¹⁷ COASHIQ: Comisión Autónoma de Seguridad e Higiene en el Trabajo de Industrias Químicas y Afines

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

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

¹⁹ Para el índice de gravedad se ha tenido en cuenta las horas teóricas trabajadas por género.

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

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 una de las plantas de producción 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.

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 2025, el absentismo ascendió a 111.279 horas, lo que representa un incremento significativo en comparación con las 80.620,05 horas del año 2024. Este aumento se debe principalmente a bajas médicas por incapacidad temporal, accidentes laborales y al aumento de las licencias y permisos derivados de nuevas regulaciones, especialmente a los vinculados a maternidad, paternidad, lactancia y a la ampliación de permisos por ingreso u hospitalización de familiares de hasta segundo grado.

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.

FARMHISPANIA, S.A. 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 2025, 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.

El Grupo FARMHISPANIA cuenta con un total de cuatro desfibriladores en sus instalaciones, tres ubicados en la planta de FARMHISPANIA, S.A. y uno en la planta de ROLABO OUTSOURCING, S.L. 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 se traduce en el uso responsable y eficiente de los recursos, el impulso de la economía circular y la contribución activa a la lucha contra el cambio climático. Asimismo, la organización responde a los desafíos ambientales mediante políticas alineadas con el Green Deal europeo, los criterios ESG, la normativa ambiental vigente y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, consolidando un marco de actuación coherente y orientado a la mejora continua.

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 2025, el Grupo FARMHISPANIA destinó un total de 2.492.708,53 € 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, hídricos y de materias primas se realiza considerando la diversidad del portafolio de productos fabricados anualmente y la necesidad de garantizar procesos cada vez más sostenibles.

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:

	2023	2024	2025
Materias primas:	12.030 t	11.608 t	9.574 t
Electricidad (red):	11.911.723 kWh	15.001.694 kWh	15.306.392 kWh
Gas natural:	8.287.770 m³N	7.967.307 m³N	8.040.500 m³N
Gasoil:	41.891 L	27.050 L	18.736 L
Agua:	150.763 m³	133.717 m³	139.898 m³

El Grupo FARMHISPANIA mantiene una estrategia orientada a la eficiencia y a la descarbonización progresiva. En 2025, a planta de cogeneración de alta eficiencia de FARMHISPANIA, S.A. generó 13.228 MWh destinados al autoconsumo en los procesos de fabricación, lo que supone una reducción del 22,7% respecto a los 17.120 MWh del ejercicio anterior, en línea con la menor disponibilidad operativa y la transición hacia un mayor consumo de electricidad de origen renovable. La planta de cogeneración de Zaragoza cesó su actividad en 2023.

El consumo de gas natural y de electricidad de red, se han mantenido estables entre 2024 y 2025. Asimismo, cabe destacar que la incorporación de más carretillas automotoras eléctricas en sustitución del diésel ha permitido continuar reduciendo el consumo de gasoil en las plantas de producción durante 2025.

En cuanto a las materias primas, el consumo de disolventes industriales en el 2025 volvió a disminuir, reforzando la tendencia de años anteriores. Se recuperaron para su reutilización interna, 8.428 toneladas, frente a las 9.202 toneladas del ejercicio anterior. Esta apuesta por la circularidad de los disolventes ha evitado la adquisición de materias primas vírgenes y reducir la generación y gestión de los residuos asociados. Asimismo, ha disminuido de forma significativa las necesidades de transporte y las emisiones vinculadas al ciclo de vida completo del disolvente, reforzando el compromiso del Grupo con la economía circular, la eficiencia de recursos y la acción climática.

La captación total de agua en 2025 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 los últimos años, en la planta de FARMHISPANIA se ha continuado aplicando las buenas prácticas iniciadas en 2023, para optimizar 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 FARMHISPANIA, S.A. A principios del 2026, se ha constituido un Grupo de Trabajo específico en materia de agua en la planta de FARMHISPANIA, S.A., con el objetivo de reforzar la gestión sostenible de este recurso crítico. Este equipo tiene como misión impulsar acciones orientadas a la reducción del consumo, la mejora de la eficiencia hídrica en los procesos productivos y la identificación de oportunidades de reutilización y recirculación, en línea con la Hoja de Ruta ESG 2030.

La gestión eficiente de los recursos es una prioridad estratégica para el Grupo FARMHISPANIA, que destina los recursos necesarios para avanzar en la mejora continua y en la reducción del impacto ambiental de sus operaciones.

6.3 Cambio Climático

El compromiso del Grupo FARMHISPANIA con la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), como parte de su contribución a la lucha contra el cambio climático, está plenamente integrado en la Política de Sostenibilidad y se desarrolla de forma específica en la Política de Cambio Climático aprobada en 2025. Este marco refuerza la ambición del Grupo de avanzar hacia operaciones más eficientes y bajas en carbono, consolidando una gestión climática alineada con los estándares y expectativas actuales.

Desde 2023, el Grupo cuenta con un análisis de riesgos y oportunidades climáticas conforme a *Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)*, integrando la Gobernanza climática, la gestión del riesgo y la planificación estratégica en línea con las mejores prácticas internacionales.

En 2025, el Grupo FARMHISPANIA reafirmó su compromiso con la acción climática mediante su adhesión a la iniciativa *Science Based Targets (SBTi)*, consolidando su voluntad de establecer objetivos de reducción basados en la ciencia y alineados con el Acuerdo de París.

Asimismo, el Grupo mantiene su compromiso con la transparencia climática a través del *Carbon Disclosure Project (CDP)*. Durante 2025 se realizó la divulgación de resultados, obteniendo nuevamente la máxima calificación en la categoría *PyME* ("B"), reconocimiento que pone en valor la solidez de la estrategia climática del Grupo.

Tanto el cálculo de la huella de carbono como el plan de reducción de emisiones del Grupo se elaboran conforme al Real Decreto 214/2025, que regula el registro de huella de carbono, compensación y planes de reducción de emisiones en España.

Cálculo de la Huella de Carbono

El Grupo, mantiene un enfoque estratégico en la medición y reducción de los tres alcances de emisiones de gases efecto invernadero, abarcando tanto las emisiones directas como las indirectas derivadas del consumo energético y del impacto asociado a la cadena de valor. Este enfoque constituye un pilar esencial de la gestión climática del Grupo y se integra en los compromisos establecidos en la Política de Sostenibilidad y en la Política de Cambio Climático.

El cálculo de la huella de carbono organizacional completa se realiza de forma anual, tomando como año base 2022 y aplicando los estándares internacionales del *GHG Protocol*.

El perímetro de consolidación corresponde a FARMHISPANIA Group S.L., que incluye los centros productivos de FARMHISPANIA, SA y ROLABO OUTSOURCING, S.L., así como la energía consumida en las distintas oficinas corporativas del Grupo.

Plan de Reducción 2022–2030

El Grupo FARMHISPANIA ha establecido un Plan de Reducción de Emisiones tomando 2022 como año base, en coherencia con los compromisos climáticos definidos en su Política de Sostenibilidad y en su Política de Cambio Climático. El Plan recoge actuaciones alineadas con el Acuerdo de París y compatibles con una trayectoria de 1,5 °C, reforzando la ambición del Grupo de avanzar hacia operaciones bajas en carbono.

En el marco de la iniciativa *Science Based Targets* (SBTi), el Grupo ha fijado objetivos *near-term*, que orientan su estrategia de descarbonización y permiten evaluar de forma sistemática el desempeño climático y el avance hacia los compromisos establecidos para 2030.

Los **Objetivos del plan de reducción SBTi validados**, son:

- 42% de reducción en Alcances 1 y 2 para 2030
- 25% de reducción en la subcategoría 3.3 del Alcance 3 para 2030

Estos objetivos se han definido sobre el perímetro organizacional de la Huella de Carbono corporativa, garantizando la coherencia entre el inventario de emisiones y la planificación de la reducción.

Para garantizar el cumplimiento del Plan, el Grupo ha establecido un sistema de seguimiento anual mediante el cálculo de la huella de carbono completa y su verificación, permitiendo monitorizar la evolución de las emisiones respecto al Plan, la eficacia de las medidas implantadas y el grado de alineación con los objetivos SBTi.

La gobernanza del Plan se articula a través del CEO que asegura la implantación, seguimiento y alineación con los objetivos y compromisos climáticos SBTi establecidos.

Líneas estratégicas de actuación

Las iniciativas del Grupo FARMHISPANIA para la reducción las emisiones de GEI, se articulan en torno a tres ejes estratégicos:

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

A continuación, se destacan algunas de las acciones implantadas en 2025:

- Consumo de energía eléctrica 100% renovable en las plantas de FARMHISPANIA, S.A. y ROLABO OUTSOURCING, S.L.
- Verificación externa de la huella de carbono 2024, abarcando los alcances 1, 2 y 3, por Bureau Veritas

- Cálculo completo de la huella de carbono 2025
- Divulgación pública de los resultados climáticos 2025 a través de CDP
- Compromiso público con la iniciativa SBTi y aprobación de los objetivos de descarbonización en el primer trimestre de 2025
- Inicio del proyecto de *engagement* con proveedores y clientes clave, orientado a impulsar la reducción de emisiones del Alcance 3

Destacamos, también, 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.

Resultados de la Huella de Carbono

A continuación, se muestran los resultados 2025 de la huella de carbono organizacional completa del Grupo, correspondiente a los alcances 1, 2 y 3, comparados con 2023 y 2024:

Alcance	Asociado a:	2023 (t _{eq} CO ₂)	2024 ²⁰ (t _{eq} CO ₂)	2025 (t _{eq} CO ₂) *
Alcance 1. <i>Emisiones directas</i>	Consumo de gas natural y gasoil, principalmente.	17.896,80	17.224,79	17.218,38
²¹ Alcance 2. <i>Emisiones indirectas</i>	Consumo eléctrico	1.300,69	0	0
Alcance 3²². <i>Emisiones indirectas</i>	Compra de materias primas y transformación de productos vendidos, transportes, ...	104.685,15	113.300,86	74.641,84
TOTAL, emisiones		123.882,54	130.525,65	91.860,22

(*) las emisiones asociadas al ejercicio 2025 están en fase de cálculo durante el redactado del presente informe. Toda la huella de carbono 2025, estará completa y disponible a finales de mayo 2026, tras su verificación.

²⁰ Los datos del Alcance 1 y 3 se han ajustado ligeramente debido a la revisión del dato de consumo de gas natural del 2024.

²¹ El cálculo de estas emisiones se ha realizado siguiendo el enfoque *market-based*, que se basa en los contratos de compra de energía de la empresa, independientemente de la mezcla energética de la red eléctrica local.

Por otro lado, las emisiones de alcance 2 calculadas bajo el enfoque *location-based* ascienden a 2.323,30 tCO_{2eq} (2025). Este cálculo se fundamenta en la intensidad de carbono promedio de la red eléctrica en la ubicación donde se consume la energía, sin considerar acuerdos específicos de compra de energía renovable, reflejando así el mix energético real de la red.

²² 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.

Evolución respecto al año base 2022

- **Alcance 1:** ~25% de reducción 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:** ~29% de reducción de las emisiones del respecto al año base (2022).

El Grupo mantiene su compromiso de seguir avanzando en la reducción de los tres alcances en los próximos ejercicios.

Reconocimientos

Como resultado del desempeño del Grupo en materia de acción climática, FARMHISPANIA S.A. ha recibido, durante la elaboración de este informe, una comunicación oficial de COASHIQ en la que se nos concede un Diploma de Mención Especial del Jurado por el proyecto “Estrategia integral de acción climática de FARMHISPANIA Group”. Este reconocimiento pone en valor el compromiso de la compañía con la acción climática, la reducción de emisiones y la mejora continua en la gestión ambiental.

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.

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 2025 se logró evitar la compra de 8.428 toneladas de disolventes, gracias a su reutilización directa o a su reciclaje tras el tratamiento previo en las URD. Esta cifra es ligeramente inferior a las 9.202 toneladas evitadas en 2024, una diferencia que se debe principalmente al mix de producción.

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 2025 se lograron reutilizar, de manera directa o mediante reciclaje tras su tratamiento en la Unidad de Recuperación de Disolventes (URD), un total de 8.428 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 2025, junto con su evolución, y un desglose relacionado con la clasificación de los residuos:

	2023 Cantidad (t)	2024 Cantidad (t)	2025 Cantidad (t)
Residuos peligrosos	5.534	4.912	4.345
Residuos no peligrosos	451	382	333
Totales:	5.985	5.295	4.678

Hay que destacar, que en el 2025 se ha disminuido la generación de residuos peligrosos en un 12,83% respecto al 2024. Además, se han generado 617 t menos de residuos, peligrosos y no peligrosos, que respecto el año anterior.

En cuanto al tipo de tratamiento:

	2023	2024	2025
Valorización	40%	39%	38%
Eliminación	60%	61%	62%

En 2025, la cantidad residuos destinados a valorización, es mínimamente inferior 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 2025, la cantidad de agua vertida a través de la red de saneamiento ascendió a 82.953 m³, lo que representa una ligera disminución respecto a los 84.664 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.

La Comisión Europea ha aprobado recientemente diversas modificaciones en el marco de la Taxonomía de la Unión Europea, orientadas a simplificar los requisitos de divulgación, incorporar criterios de materialidad y actualizar los actos delegados climáticos y medioambientales.

No obstante, la obligación de divulgar información conforme a la Taxonomía Europea en el ejercicio 2025 no es de aplicación a FARMHISPANIA Group, al no ser una entidad de interés público (EIP).

La organización continúa monitorizando la evolución normativa con el objetivo de prepararse adecuadamente para su eventual incorporación en los próximos ciclos de reporte.

Anexo 1: Características del informe

Este Informe se ha elaborado de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 11/2018 sobre información no financiera, así como con los requisitos del Real Decreto 214/2025 en materia de huella de carbono y plan de reducción de emisiones.

El Grupo FARMHISPANIA utiliza los estándares de *reporting* GRI (*Global Reporting Initiative*), como marco de referencia para la elaboración del contenido, siguiendo los estándares disponibles en la página web www.globalreporting.org.

Adicionalmente, y siguiendo la recomendación del comunicado conjunto ICAC–CNMV de noviembre de 2025, este informe se presenta en referencia a los Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad (ESRS), publicados en 2023. Esta referencia no implica la aplicación íntegra de los requisitos de dichos estándares. Con el fin de facilitar la comprensión y comparabilidad, se incluye un índice de trazabilidad conceptual en el Anexo 4, que muestra la correspondencia entre los contenidos del EINF y los requerimientos de divulgación de los ESRS.

El informe incluye la información y los datos correspondientes al ejercicio completo 2025 y en determinados casos incorpora datos de los años 2024 y 2023, 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 cumplimiento del **Real Decreto 214/2025** el Grupo ha incorporado en este EINF:

- ✓ El cálculo y reporte de la huella de carbono corporativa, incluyendo emisiones de Alcance 1 y 2, así como aquellas de Alcance 3 consideradas relevantes.
- ✓ La elaboración y seguimiento de un Plan de Reducción de Emisiones a 2030, que recoge los objetivos, hitos y medidas previstas para la mitigación de emisiones.
- ✓ La integración de esta información en el marco general de reporte de sostenibilidad del Grupo.

El objetivo de este EINF es transmitir una imagen equilibrada y razonable de la información de sostenibilidad del Grupo, incluyendo datos e información de utilidad para los grupos de interés y para los usuarios de la información corporativa.

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 31/12/2025 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 Doble 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), en vigor y 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*)
- El Pacto Mundial de las Naciones Unidas (desde el 9 de enero de 2026)

Anexo 3: Tabla 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 2025 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.	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	1
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
	2-5 (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	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

verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.

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	305-7 (2016) Óxidos de nitrógeno, óxidos de azufre y otras emisiones significativas al aire	6.4

específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.

– 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
	305-5 (2016) Reducción de las emisiones de GEI	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
	Absentismo	5.6
- Salud y seguridad: condiciones de salud y seguridad en el trabajo; accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	3-3-d (2021) Describir las acciones tomadas para gestionar el tema y los impactos relacionados	5.6
	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 ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	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
	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

Anexo 4: Índice de alineación en referencia a ESRS

Este índice muestra la correspondencia entre los contenidos del EINF 2025 y los requerimientos de divulgación de los estándares europeos de información sobre Sostenibilidad (ESRS), publicados por la Comisión Europea en julio de 2023. Aunque estos estándares se encuentran actualmente en proceso de revisión por parte de la Comisión Europea (paquete Ómnibus), la presente referencia se realiza exclusivamente a efectos de trazabilidad y referencia técnica y en ningún caso implica una declaración de cumplimiento normativo con ESRS.

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 2025, utilizando como referencia los estándares europeos ESRS publicados en 2023.

LEY 11/2018	En referencia al estándar europeo ESRS 2023	
	Requerimiento ESRS	Apartado EINF
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	ASPECTOS GENERALES	
	ESRS-2-SBM-1 Descripción del modelo de negocio, contexto, mercados, cadena de valor, posicionamiento estratégico	2.1/2.2/2.3
	ESRS 2-SBM-2 Intereses y expectativas de los grupos de interés en el modelo de negocio y como influyen en la estrategia.	2.4
	ESRS 2-SBM-3 Tendencias y factores externos que afectan al negocio, impactos materiales, riesgos y oportunidades.	2.2/ 2.5
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.	ESRS 2 GOV-1 Políticas, responsabilidades y estructura de gobernanza.	2.3
	ESRS 2-GOV-2 Integración de los objetivos ESG en la gestión y supervisión.	2.3
	ESRS 2-IRO-1 Procedimientos de diligencia debida: identificación, evaluación, prevención, mitigación y seguimiento de riesgos e impactos.	2.4
c) Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculadas a las actividades del grupo, como, 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	ESRS 2 – IRO 2 Identificación y evaluación de impactos, riesgos y oportunidades materiales, incluyendo horizonte temporal.	2.4

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.		
Cómo se ha elaborado el informe	ESRS 1- BP-1 y BP-2 Como se ha elaborado el informe (responde al art.2.6 bases de presentación de la información de la ley 11/2018)	Anexo 1
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.	ESRS 2 SBM-3 Tendencias externas y factores ESG “efectos previsibles”, “evolución regulatoria”, “contexto ambiental futuro” GOV-2 Integración de la gestión, IRO 1 Riesgos y oportunidades (capítulo 3) IRO-1 Impactos, riesgos y oportunidades, efectos actuales, riesgos ambientales, provisiones, garantías	2.2 /6
– 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.	E2-1 Política E2-2 Acciones y planes E2-3 Objetivos KPIs internos de contaminación	3.1/ 6.1/6.4
– 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.	E5-1 E3-1 Políticas E5-2 E3-2 Acciones y planes E5-3 E3-3 Objetivos E5-1, Políticas E5-2 Acciones y planes E5-3 Objetivos KPIs internos de residuos	3.1/ 6.1/6.5/2.5
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.	E3-1, E3-2 Políticas y acciones Agua KPIs internos de agua E1-1 Políticas, E1-2 Acciones energía KPIs internos de energía E5-1, Políticas E5-2 Acciones y planes E5-3 Objetivos materias y recursos	3.1/ 6.1/6.2/2.5

E1-5 Consumo energético dentro de la organización		
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.	E1-1 Políticas	3.1/ 6.1 / 6.3 /2.5
	E1-3 Acciones y planes	
	E1-6: Se reportan datos de emisiones GEI (alcance 1, 2 y 3) como KPIs, no como cumplimiento de 1-6	
	E1-7 Proyectos de mitigación	
	E1-1 (Plan de reducción)	
E1-4 (Metas de Reducción de las emisiones de GEI)		
– Protección de la biodiversidad: medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	No Material	
2– Empleo: número total y distribución de empleados por género, edad, país y categoría 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 género, edad y categoría profesional, número de despidos por género, edad y categoría profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregados por género, edad y categoría 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 género, implantación de políticas de desconexión laboral, empleados/as con discapacidad.		
	S1-1 Políticas laborales	3.1/ 5.1
	S1-10 (Número total de empleados, Distribución por género, edad, país, categoría) S1-7 (Tipos de contrato) Despidos empleados con diversidad funcional	
	S1-3 Condiciones laborales	5.2 / 5.3 / 5.5
	S1-8 remuneración y brecha	
	S1-4 (Diversidad de órganos de gobierno y empleados)	2.3 /5.1/5.2
– 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.	S1-9 (organización del tiempo de trabajo) y S1-9. Medidas de conciliación.	5.3 /5.6
	S1-1Políticas de desconexión laboral S1-13 Bienestar	
	S1-10 (Absentismo)	

– Salud y seguridad: condiciones de salud y seguridad en el trabajo; accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por género.	S1-6 Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo, identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes, servicios de salud en el trabajo, participación de la plantilla, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo, formación de la plantilla sobre salud y seguridad en el trabajo, fomento de la salud en la plantilla, personal cubierto por el sistema de gestión de seguridad y salud laboral y lesiones por accidente laboral)	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.	S1- S7 S-8 (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.	S1--6 formación y desarrollo de capacidades	5.4
G1-6 formación en conducta empresarial (en ética, prevención del acoso, compliance)		
S1-5 Competencias y cualificaciones		
– 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 género, 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.	S1-13 desarrollo profesional	
	S1-12 (Casos de discriminación y acciones correctivas)	3.2 / 5.2
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	S1-1 Compromisos del Grupo en materia de derechos humanos, Código Ético, principios de igualdad, no discriminación, respeto y dignidad	3.2
	S1-2 Procesos de identificación, evaluación y gestión de riesgos en derechos humanos; integración en Compliance y en la gestión de personas.	

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 ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	S1-3 Riesgos potenciales: discriminación, acoso, igualdad de trato, condiciones laborales, libertad de asociación.	3.2/ 5.2 /2.5
	S1-4 Protocolos de acoso, canales de denuncia, medidas de prevención, formación obligatoria, controles internos.	
	S1-5 Canal ético, confidencialidad, protección del denunciante, gestión de casos.	
	G1-6 Formación en ética, igualdad, diversidad, prevención del acoso, Compliance	
	S1-7 Indicadores: denuncias recibidas, casos gestionados, formación impartida, medidas correctivas.	
	S2-1 S2-2 Exigencias de derechos humanos en la cadena de suministro, cláusulas contractuales, evaluaciones ESG.	3.1 /3.3
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.	G1-2 Política de integridad, Código Ético, principios de conducta, prohibición de sobornos, regalos y conflictos de interés.	3.1 /3.2
	G1-3 Sistema de prevención penal, controles internos, supervisión del Comité de Ética y Compliance. segregación de funciones.	
	G1-4 Identificación y evaluación de riesgos de corrupción, análisis de procesos sensibles, medidas de mitigación.	
	G1-5 Criterios de selección, controles de Compliance, validación por Comité de Ética, prevención de influencia indebida.	
	G1-1 Participación en asociaciones sectoriales y empresariales, criterios de integridad y transparencia.	2.2 /2.4 Anexo 2
	G1-6 Canal de denuncias confidencial, protección del denunciante, gestión de casos, tiempos de respuesta.	3.2 /5.2
	G1-7 Formación obligatoria en ética, compliance, prevención del soborno, conflictos de interés	3.2 /2.5
	G1-8 Indicadores: denuncias recibidas, casos gestionados, formación impartida, controles realizados.	
Compromiso con el desarrollo sostenible: políticas sociales y comunitarias.	S3-1 Compromisos y políticas hacia comunidades: principios, alcance, identificación de necesidades.	3.1 / 4.1 /4.3 / 4.4
	S3-2 Acciones para gestionar impactos en comunidades: seguimiento, evaluación de efectividad	Anexo 2 / 2.5
	KPIs internos de colaboración con entidades	

	G1-1 Afiliaciones a asociaciones: relaciones externas no comerciales.	Anexo 2
	G1-5 Gobernanza de donaciones: criterios, controles de Compliance, validación.	4.3 /2.5
– 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.	S2-1 Políticas y criterios ESG aplicados a proveedores.	3.1 /3.3
	S2-2 Debida diligencia: evaluación ESG, EcoVadis, cláusulas contractuales, revisión de proveedores críticos, seguimiento.	
	S2-3 Identificación y gestión de impactos, riesgos y oportunidades en la cadena de suministro.	
	KPIs internos de cadena de suministro	
	S2-5 Relación con proveedores vulnerables o especiales	
– Consumidores: medidas para la salud y la seguridad de los consumidores; sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas.	S4-1 Políticas hacia consumidores: calidad, seguridad, transparencia.	3.1 / 4.1 / 4.4
	S4-2 Debida diligencia: gestión de riesgos, farmacovigilancia, auditorías.	
	S4-3 Mecanismos de reclamación: canales, registro, farmacovigilancia.	
	KPIs internos de reclamaciones	
	S4-5 Información al consumidor: claridad, accesibilidad, cumplimiento normativo	
– Información fiscal: los beneficios obtenidos país por país; los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas.	G1-1, G1-2 (Política y estrategia fiscal)	3.1 / 2.3
	G1-5 (Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos)	
	Beneficios país por país	3.4
	Impuestos sobre beneficios pagados	3.4
	ESRS 2 Contexto	3.5
	G1-5 Subvenciones públicas recibidas	

Anexo 5: Informe de verificación

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE RIOLACORBET, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2025

A los Socios de RIOLACORBET, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, de **RIOLACORBET, S.L.** (en adelante la Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en las tablas incluidas en el EINF adjunto.

RESPONSABILIDAD DE LOS ADMINISTRADORES

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de la Sociedad dominante. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative* (estándares GRI), en base a una selección de estándares o partes de su contenido, así como criterios del Pacto de Naciones Unidas, habiendo sido referenciados a lo largo del EINF.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los Administradores de **RIOLACORBET, S.L.** son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

NUESTRA INDEPENDENCIA Y GESTIÓN DE CALIDAD

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de Ética del IESBA, por sus siglas en inglés)

que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

NUESTRA RESPONSABILIDAD

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 2.4, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025.

- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la dirección.

CONCLUSIÓN

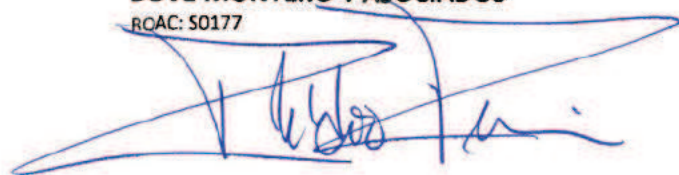
Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Trazabilidad de contenidos Ley 11/2018" anexo 3 del citado Estado.

USO Y DISTRIBUCIÓN

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

BOVÉ MONTERO Y ASOCIADOS

ROAC: 50177



Ilídio Cesar Ferreira

Socio Auditor

ROAC: 22350

Barcelona, 30 de junio de 2026

**Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya**

BOVÉ MONTERO
Y ASOCIADOS, S.L.

2026 Núm. 20/26/08195

IMPORT COL·LEGIAT: 30.00 EUR

Regist distintiu d'altres situacions

