

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No  
Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio anual terminado el  
31 de diciembre de 2022

CORPORACIÓN J. URIACH, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

## INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DEL EJERCICIO 2022

A los accionistas de Corporación J. Uriach, S.A.:

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 2022, de Corporación J. Uriach S.A. y sus 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 el apartado "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 (GRIs)" incluido 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 Corporación J. Uriach, S.A. 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) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 (GRIs)" del citado Estado.

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 Corporación J. Uriach, S.A., 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 control 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 (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 las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones 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 2022 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado "Análisis de Materialidad", 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 2022.
- ▶ 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 2022.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 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.

---

## Fundamento de la conclusión con salvedades

El Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto no incluye, tal y como se indica en el apartado "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 (GRIs)" incluido en el mismo, la remuneración media de los consejeros y directivos, información requerida por la normativa mercantil en vigor en materia de información no financiera.

---

### Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en el párrafo "Fundamento de la conclusión con salvedades", no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 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 el apartado "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 (GRIs)" 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.

4 de octubre de 2023



ERNST & YOUNG, S.L.



Antonio Capella Elizalde

# Estado de información no financiera

2022





# Índice

## **Mensaje del Consejero Delegado**

### **Introducción y alcance de reporting**

#### **Acerca de Uriach**

- › Quienes somos
- › Nuestra estructura y modelo corporativo
- › Principales factores y tendencias que pueden afectar a nuestra futura evolución
- › Nuestra razón de ser
- › Organigrama

#### **Generando Impacto Sostenible**

- › Compromiso con la sostenibilidad
- › Análisis de materialidad
- › Contribución a los ODS
- › Plan Estratégico de Sostenibilidad 2022-2025

#### **Gestión de riesgos y cumplimiento normativo**

- › Asegurando una gobernanza sólida
- › Modelo de prevención de delitos y cumplimiento normativo
- › Modelo de gestión de riesgos
- › Ética e integridad
- › Anticorrupción y antisoborno
- › Derechos Humanos

#### **Invertimos en nuestras personas**

- › Compromiso con nuestros colaboradores
- › Acerca de nuestro equipo
- › Fomentando la igualdad, diversidad e inclusión
- › Garantizando la salud y la seguridad en el trabajo
- › Priorizando el bienestar de nuestros colaboradores
- › Promoviendo las relaciones sociales en el trabajo
- › Desarrollando nuestro talento

#### **Nuestro compromiso hacia la comunidad**

- › Generando impacto social
- › Alianzas para el bien común
- › Fundación Uriach
- › Cátedra Uriach de Nutracéutica

#### **Elaborando productos de calidad para nuestros consumidores**

- › Compromiso con la calidad de nuestros productos
- › Farmacovigilancia
- › Satisfacción de nuestros consumidores

#### **Generando una cadena responsable de proveedores**


- › Creación de relaciones sólidas y transparentes
- › Selección y homologación de proveedores responsables
- › Mejora continua en la evaluación de nuestros proveedores
- › Fomentando la compra local

#### **Cuidando nuestro planeta**


- › Nuestro compromiso con el medio ambiente
- › Consolidando la gestión medioambiental
- › Reduciendo emisiones para actuar contra el cambio climático
- › Optando por el uso sostenible de recursos
- › Apostando por una economía circular
- › Protección de la biodiversidad

#### **Gestión económica y fiscal**

#### **Índice de los contenidos requeridos por la ley 11/2018 (GRIs)**



# MENSAJE DEL CONSEJERO DELEGADO





# Mensaje del Consejero Delegado

Uriach, cree en el poder de la naturaleza potenciada con la ciencia, como la mejor forma de mejorar la salud y el bienestar de las personas, y la más sostenible, permitiéndonos tener un impacto positivo en la vida de las personas y el planeta.

Apoiados en esta firme creencia, que forma parte de nuestro ADN, este año 2022 continuamos cosechando éxitos y creciendo a doble dígito en el mercado del Natural Consumer Healthcare.

Un mercado que visionamos liderar en Europa en los próximos años, siendo la empresa con mayor implantación geográfica, la más innovadora, ágil y sostenible en este negocio.

Continuando con nuestra expansión internacional, en 2022, Uriach ha completado la adquisición de la empresa rumana Medimow, dedicada al desarrollo y comercialización de complementos alimenticios para el dolor, ginecología y pediatría, entre otras especialidades, y distribuidora de los productos de Uriach en Rumanía desde 2018. Se trata de un paso más en nuestra expansión, que arrancó en 2015 con la adquisición de Laborest en Italia y que a día de hoy nos sitúa como una empresa global con presencia directa en 7 países europeos: España, Italia, Portugal, Alemania, Austria, Suiza y Rumanía.

Otra adquisición destacada de este año ha sido la de la marca HuPaVir, un complemento para combatir infecciones y lesiones provocadas por el virus del papiloma humano (VPH).

Quisiéramos destacar también, que en 2022 trasladamos la ubicación de nuestra sede principal de Palau-Solità Plegamans a Sant Cugat del Vallés; y culminamos la profesionalización de nuestros órganos de gobierno, renovando la presidencia de nuestro Consejo de Propietarios que pasa a ser presidido por Enrique Uriach; y tras el nombramiento de Luís Cantarell como presidente del Consejo de Administración se han incorporado nuevos profesionales al mismo: Guillermo Quintero, primer miembro integrante de la sexta generación de accionistas, Carlos Muñoz, fundador de Vueling y Volotea y Montse Muñoz, vicepresidenta de Danone.

En cuanto a nuestro portfolio de marcas y productos, Uriach en 2022 ha conseguido acumular **20 premios en los últimos 5 años**. Todo un reconocimiento a nuestro espíritu innovador que también se ha visto reflejado en la concesión del sello “Catalonia Exponential Leaders” que otorga el Departament d’Empresa i Treball de la Generalitat, a través de ACCIÓ, a las 10 empresas más disruptivas de Cataluña.

Pero más allá de ser un año de grandes resultados y crecimiento, 2022 también ha sido un año en el que Uriach ha doblado su apuesta por la sostenibilidad. Si hasta 2021 en Uriach entendíamos la sostenibilidad como parte inherente de lo que hacemos, ahora además, podemos afirmar que somos una empresa consciente de que sólo será sostenible si crea valor y lo comparte, no sólo con sus accionistas, sino con los propios colaboradores, clientes, proveedores, la sociedad en general y el planeta.

Durante 2022, el Comité Global de Sostenibilidad de Uriach (creado en 2021), ya ha definido los objetivos y la estrategia a seguir sustentada en 8 pilares: Gobernanza;

Personas y cultura; Energía, emisiones y transportes; Residuos; CMO Management; Marketing y packaging; Materias primas e Innovación.

También hemos realizado la primera edición de la Memoria de Impacto de Uriach, documento que, complementariamente con el Estado de Información No Financiera (EINF), destaca nuestras iniciativas y logros de 2022, así como nuestros compromisos con nuestros grupos de interés.

Al mirar hacia el futuro, no hay duda de que nuevos desafíos y responsabilidades siguen y seguirán surgiendo. Pero, repasando los hitos de 2022, no podemos más que agradecer un nuevo año de éxitos que nos impulsa con fuerza hacia nuestro objetivo de liderar en Europa el negocio del Natural Consumer Healthcare, impactando positivamente tanto en la vida de las personas como en la del planeta.



Oriol Segarra, CEO de Uriach



# INTRODUCCIÓN Y ALCANCE DE REPORTING

# Introducción y alcance de reporting

El Estado de Información no Financiera consolidado forma parte del Informe de Gestión de Corporación J. Uriach, S.A. y Sociedades Dependientes y se ha elaborado en línea con los requisitos que establece la **Ley 11/2018, de 28 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.

Durante el transcurso de estas páginas se ha presentado información relativa a los siguientes ámbitos: ambiental, gobernanza, riesgos y cumplimiento, personas, calidad y consumidores, comunidad, proveedores y cadena de valor. Para cada uno de ellos, se ha descrito el entorno de control actual, así como aquellas acciones impulsadas e iniciativas derivadas del desarrollo de la actividad.

En cuanto a su preparación, esta memoria ha sido elaborada en referencia a la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes de Sostenibilidad GRI (Global Reporting Initiative) en su versión “Estándares GRI”. La trazabilidad puede encontrarse en el Anexo\_ Índice de contenidos GRI.

También, para dar cumplimiento a la Ley de Información No Financiera se han aplicado los principios para la definición de contenido y calidad del informe.

Principios considerados en la definición del contenido del informe:

- 1 Grupos de interés:** identificación de estos y descripción en la memoria de cómo se ha dado respuesta a sus necesidades y expectativas.
- 2 Entorno y tendencias:** presentación del desempeño de la organización dentro del contexto más amplio de sostenibilidad.
- 3 Materialidad:** la memoria refleja los impactos significativos sociales, ambientales y económicos de la organización o que podrían ejercer una influencia sustancial en las decisiones de los grupos de interés.  
Para más información ver el apartado Análisis de materialidad
- 4 Cobertura:** el perímetro del informe permite a los grupos de interés que puedan evaluar el desempeño de la organización.

Por otro lado, para garantizar la **transparencia y la integridad** de la información, Uriach ha sometido a verificación por parte de un externo independiente la información no financiera recogida en el presente documento.

## Alcance

Debido a nuestro crecimiento, y a la desinversión en el negocio farma y de genéricos B2B (incluyendo dos plantas productivas de España), nuestro alcance ha cambiado substancialmente en comparación con el Estado de Información no Financiera de

2021. Todas nuestras unidades de negocio han adquirido una materialidad relevante como unidades individuales, tal y como se reflejará en el Estado de Información no Financiera de 2022. Así pues, en el presente EINF, se reportarán datos de las unidades de negocio de España, Italia, Portugal, Sidroga (Alemania, Suiza y Austria) y Amcore Balance.

La presente memoria recoge información no financiera de Corporación J. Uriach S.A. (en adelante Uriach) y de las sociedades que forman parte de ella:

Grupo J. Uriach, S.L  
Urilaria, S.L.  
Cumenia, S.L.  
Mesenia int BV  
Uriach Consumer Healthcare, S.L.  
Sidroga AG  
Sidroga GmbH  
W&S Pharma GmbH  
Jumi Invest S.A  
Amcore Balance, S.L.  
Urisison Inmobiliaria, S.L.U.  
Uriach Italy, S.R.L.  
Uriach Portugal Unipessoal, L.D.A.  
Uriach Lusa, S.A.  
Curae Solutions, S.L.  
Sidroga Gesellschaft für Gesundheitsprodukte mbH  
EMCUR Gesundheitsmittel Bad Ems GmbH  
Watcher's Naturheilmittel GmbH

Durante el 2022 cabe destacar la adquisición de Medimow, empresa situada en Rumanía y actualmente denominada Uriach Romania. No obstante, este país no se incluye en el alcance geográfico de este informe ya que, por su tamaño, facturación y reciente incorporación, no se considera material para Uriach en este año 2022. Adicionalmente, hay dos sociedades sobre las que se ha desinvertido, por motivos de negocio, con respecto al Estado de Información no Financiera de 2021: Naturitas Italia S.R.L y Amcore France S.A.S. Por lo tanto, no se va a incluir los datos y análisis de las mismas en el presente informe.

Recordar, que la composición del grupo se vio modificada como consecuencia de la desinversión en el negocio farma y de genéricos B2B, tal y como se comentó en el EINF 2021. En fecha 2 de diciembre de 2021, se vendió a un tercero las participaciones de las siguientes sociedades: J. Uriach y Compañía, S.A., Urquima, S.A., Biohorm, S.L, quedando fuera del consolidado contable y fiscal las siguientes sociedades:

- J. Uriach Y Compañía, S.A.
- Urquima, S.A.
- Biohorm, S.L.
- Palau Pharma, S.L.U. (participada íntegramente por J. Uriach y Compañía. S.A.)



# ACERCA DE URIACH



## Quiénes somos

Uriach es una empresa que cree en **el poder de la naturaleza, potenciado por la ciencia, como la mejor forma de mejorar la salud y el bienestar humano, y también la más sostenible. Uriach quiere impactar positivamente tanto en la vida de las personas como en el planeta.** Es por eso que estamos 100% enfocados en el Natural Consumer Healthcare. Ofrecemos al consumidor los mejores productos naturales, basados en ciencia e innovación sólidas.

Con más de 185 años de historia, algunas de nuestras marcas icónicas internacionales incluyen Aquilea, Fisiocrem, Laborest, Aerored, Fave de Fuca, Utabon, Biodramina y Halibut, con presencia en los principales mercados europeos.

Poseemos filiales en España, Italia, Portugal, Alemania, Austria, Suiza y Rumania, tenemos acuerdos de Joint Venture con empresas locales en Grecia, y vendemos nuestros productos en más de 20 países más.

Este crecimiento se ha impulsado conservando los valores familiares y la cultura próxima por la que se rige Uriach y que se detallará más adelante.

## Uriach en cifras

**272** € millones en ingresos  
(en 2022)

**+600** empleados

Presencia en más de **20**  
países en el mundo

## Nuestra estructura y modelo corporativo

En Uriach estamos apostando por una estrategia de **internacionalización** del Grupo, la cual nos está permitiendo diversificar los potenciales riesgos económicos y obtener los resultados económicos propuestos. Empezando por España, nuestra **presencia en el mercado europeo** ha ido aumentando a lo largo de los años, lo que ha generado cambios constantes en la estructura y el modelo de negocio.

En **2015** adquirimos la farmacéutica Laborest en **Italia** e iniciamos actividad propia en **Portugal** con una pequeña red comercial. En **2017**, continuamos creciendo en Portugal, adquiriendo la farmacéutica Theralab, especializada en “Food Supplements” (complementos alimenticios). En **2018** adquirimos ProGINE y AR Fitofarma en **Italia** y finalmente, en **2019** adquirimos Amcore Balance con el objetivo de ampliar nuestro propósito de proporcionar al consumidor los beneficios de la salud natural.

En enero 2021, adquirimos la empresa alemana **Sidroga (DACH)** presente en **Alemania, Austria y Suiza (DACH)**. En diciembre del mismo año, ejecutamos la venta del negocio farma y de genéricos B2B, al fondo de inversión MCH Private Equity. Tras la adquisición de Sidroga, Uriach se impulsa hacia un crecimiento extraordinario por ser ésta, una compañía con más de 150 años de historia, sólida y bien implantada, líder en algunos segmentos de mercado como los tés medicinales o los productos en base a sales y aguas termales para patologías de invierno, y con un portfolio totalmente basado en productos naturales de Consumer Healthcare. Finalmente, en el 2022 adquirimos **Medimow** en **Rumanía** dedicada al desarrollo y comercialización de complementos alimenticios para el dolor, ginecología y pediatría.

Todo ello nos ha permitido focalizarnos 100% en el mercado del Consumer Healthcare (CHC) con una misión clara: guiar, facilitar y potenciar a los consumidores para mejorar la calidad de vida proporcionando soluciones naturales para el cuidado de la salud.

Dentro del sector, somos líderes y especialistas en Natural Consumer Health Care (NCHC) que son productos lo más naturales posibles, potenciados por la ciencia, para impactar positivamente en la salud y bienestar de las personas. Actualmente, contamos con presencia directa en España, Italia, Portugal, Alemania, Austria, Suiza y Rumanía y mantenemos acuerdos estratégicos con Grecia.

## Principales factores y tendencias que pueden afectar nuestra futura evolución

A nivel económico, aunque las perspectivas mundiales son más sólidas de lo previsto, tenemos en consideración diferentes puntos que pueden influir en los crecimientos esperados de nuestra empresa: la trágica guerra de Ucrania, la inflación de los precios, el crecimiento de China, la dificultad en disponibilidad de materias primas y el incremento del precio de la energía.

Otras tendencias que pueden afectar nuestra futura evolución son las siguientes:

- 1 Los cambios de demanda del consumidor después del COVID-19:** En los tiempos postpandemia, los consumidores optan por productos que consideran más “naturales e inocuos” y entienden la salud desde un punto de vista más holístico. Debe considerarse el aumento de enfermedades mentales y la aparición de la personalización de productos ofrecidos.
- 2 El comercio electrónico:** Este se ha convertido en un canal imprescindible, contribuyendo a un entorno competitivo más complicado debido a la omnicanalidad.
- 3 La intensa actividad de fusiones y adquisiciones que se está produciendo:** CHC es un sector resiliente y atractivo. El objetivo de muchas fusiones y adquisiciones es ganar tanto “enfoque digital” como “crecimiento D2C (direct to customer)”.
- 4 La alta interconexión del consumidor:** El consumidor posee una elevada digitalización lo cual le hace capaz de acceder a más información y compartirla.
- 5 La importancia de acelerar la innovación:** Es necesario para dar respuesta a la necesidad de nuevos ingredientes, formas farmacéuticas, productos substitutivos o ingredientes más sostenibles, y todo ello siguiendo las normativas existentes.
- 6 La necesidad de la automatización digital y el aprendizaje automático:** Son factores claves para mejorar la productividad, la simplificación, la optimización de costes y el análisis del comportamiento de los usuarios.
- 7 Erosión de las ventajas tradicionales de escala:** La resiliencia y la agilidad triunfan sobre la escala en un entorno de incertidumbre.
- 8 Aumento de la importancia de la sostenibilidad en la estrategia empresarial:** Es esencial considerar criterios sociales, ambientales y de buen gobierno para **asegurar** la supervivencia futura de las compañías.
- 9 La regulación ambiental en aumento:** El constante incremento de la demanda legislativa en el ámbito de la responsabilidad ambiental genera nuevos requisitos, expectativas y objetivos que cumplir.

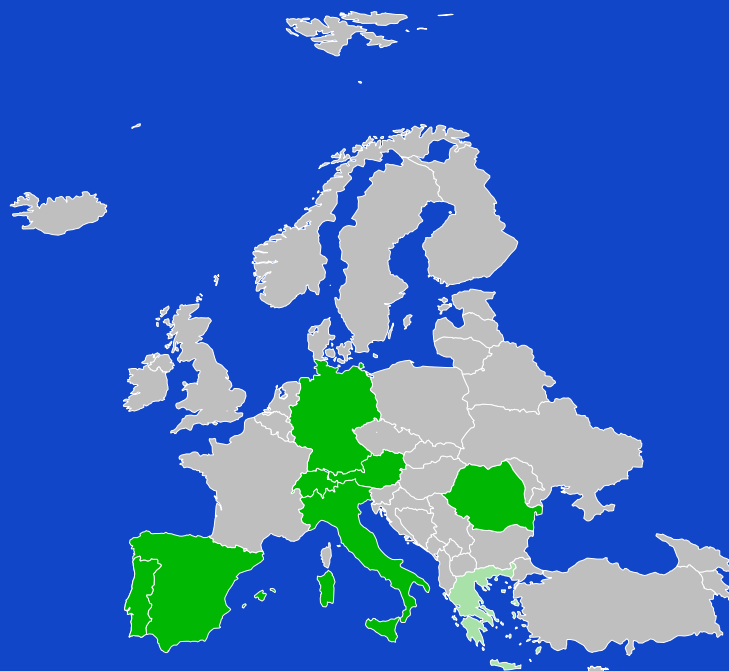


En cuanto a presencia de mercado, nuestros productos se venden en más de **20 países** y contamos con más de **600 colaboradores** a nivel global.

Cabe destacar que, a raíz de las nuevas **adquisiciones** y **crecimiento** en el mercado europeo, estamos adaptando y **globalizando nuestro sistema de gestión**.

Durante este año, hemos **reubicado la sede central de Uriach**, anteriormente ubicada en Palau-Solità i Plegamans y actualmente en San Cugat del Vallès.

Como se ha comentado anteriormente, se ha desinvertido en dos plantas productivas, una de síntesis química y otra de producto farmacéutico acabado, situadas en Sant Fost de Campsentelles y Palau-Solità i Plegamans, respectivamente. Actualmente, disponemos de las **plantas de producción y de activos propios** que se encuentran en Alemania (Sidroga).



## Nuestra trayectoria



## Nuestra razón de ser

### Propósito, misión y valores

En Uriach tenemos la **visión** de convertirnos en **líder europeo** del negocio de **Natural CHC** en los próximos 5 años, y para ello, trabajamos con un **propósito** muy claro:

**“Nosotros creemos en el poder de la naturaleza potenciado con la ciencia, como el mejor camino para mejorar la salud y el bienestar de las personas, y también el más sostenible.**

**Queremos tener un impacto positivo en la vida de las personas y del planeta. “**



Nuestro propósito pone en el centro de nuestra estrategia al consumidor y, por lo tanto, las personas que consumen nuestros productos están en el centro de nuestra línea de trabajo. En paralelo, nos preocupamos por cuidar el planeta y el medio ambiente que nos rodea sin el cual no sería posible desarrollar nuestros productos naturales.

En Uriach trabajamos con la **misión** de guiar, facilitar y empoderar a los consumidores para mejorar su calidad de vida, salud y bienestar, proporcionando las mejores

soluciones naturales para la salud, comunicándolos con ellos directamente a través de expertos/prescriptores.

Asimismo, nuestra **estrategia** para cumplirlo es muy clara y ambiciosa dando sentido a nuestro trabajo. En Uriach, los **valores** marcan nuestra forma de ser y de hacer, siendo los principios que nos guían en nuestra vida diaria. Se reflejan en la cultura organizacional necesaria para alcanzar los objetivos establecidos de generación en generación.



## Unidad

### UNITY OF HEARTS

Tenemos una clara **creencia** y **propósito compartido** que no solo alinea nuestro trabajo, sino que nos **conecta externamente con el entorno**, haciéndonos profundamente **coherentes, holísticos, integrales y humanos, alcanzado la unidad “de corazones”**.



## Resonancia

### PASSION FOR PEOPLE

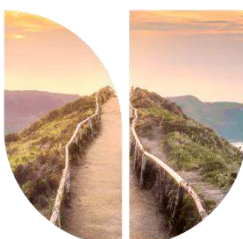
Tenemos un sincero **interés y respeto por las personas**, buscamos **empoderarlas** para **potenciar al máximo el talento, la felicidad y autorrealización** de todos, y externamente **ayudar a mejorar el bienestar, salud y la vida** de los consumidores con las mejores soluciones naturales.



## Intensidad

### POSITIVE ENERGY

Difundimos **energía positiva, pasión, diversión y optimismo** a todos nuestros grupos de interés, **abrazamos el cambio y nos adaptamos constantemente**, buscamos permanentemente **agilidad y simplicidad** para dar y ser **escalables y exponenciales** tanto como sea posible.



## Ambición

### WE DREAM, WE INNOVATE

Somos **curiosos, comprometidos y autoexigentes**, soñamos, exploramos, retamos, nos atrevemos, pensamos en grande y siempre queremos más, **nunca nos rendimos** ni nos conformamos. La innovación está en nuestro ADN para mejorar la vida de las personas y el mundo que nos rodea.



## Confianza

### TRUST, INSPIRATION, RESULTS

Confiamos e inspiramos confianza, trabajamos con altos estándares de **ética, integridad, responsabilidad, transparencia y corresponsabilidad**, alcanzando resultados extraordinarios de manera sostenible.



## Historia

### HEALTH & SUSTAINABILITY

Estamos orgullosos de nuestra historia y **comprometidos con la sostenibilidad**, somos naturales, conscientes, **queremos impactar positivamente**, compartiendo valor con todos nuestros grupos de interés y **mejorando continuamente el entorno** mientras crecemos profesionalmente y, sobre todo, personalmente.



## Organigrama

Nuestra gestión y gobierno reflejan el compromiso de los accionistas del Grupo con la sostenibilidad y la visión a largo plazo de la compañía, promoviendo entornos y ámbitos de decisión ágiles y flexibles, que nos permitan seguir creciendo, innovando y siendo un referente en la gestión y el buen gobierno.

A lo largo de la trayectoria de la compañía, nuestro modelo de gestión empresarial ha ido evolucionando, apostando por mecanismos de buen gobierno que nos permitan gestionar las tres realidades que conviven en la organización, la familia, la propiedad y la empresa, de forma independiente y profesional; nuestro modelo de gobernanza se ha regido siempre por la ética, la transparencia y la responsabilidad, lo cual nos ha permitido ser una empresa creíble y de plena garantía en el mundo de la salud y, a su vez, crecer de manera continua en el sector farmacéutico. El Gobierno Corporativo está gestionado por la familia Uriach, como único accionista, delegando la gestión económica en un equipo de profesionales que dirige y gestiona la compañía.

## Estructura de gobierno corporativo

Nuestro **CEO**, Sr. Oriol Segarra Montaner forma parte del **Comité de Dirección** y es el máximo ejecutivo de Uriach y Consejero Delegado responsable de la gestión y del correcto funcionamiento de Uriach. Desde 2010 esta posición recae en un miembro no perteneciente a la familia propietaria.

### Consejo de familia

El **Consejo de Familia** es el órgano familiar garante de la Constitución familiar, responsable de fijar la dirección y las políticas para la familia empresaria. Su propósito es ejercer de espacio de discusión y debate para temas de familia relacionados con la empresa mediante marcos de actuación, políticas o normas a seguir. Este está compuesto por miembros representativos de cada rama familiar y miembros externos independientes.

### Consejo de Propietarios

En 2021, se creó el **Consejo de Propietarios**, que se diferencia del Consejo de Familia, por tratar otros asuntos. Este es el **máximo órgano de gobierno** que agrupa a los accionistas de la compañía, y también cuenta con la participación de un miembro externo independiente. Tiene como propósito generar un espacio conjunto para plasmar las voluntades y necesidades de los propietarios, las cuales se expresan posteriormente al Consejo de Administración de forma unitaria.

El presidente de este consejo es el Dr. Juan Uriach Marsal, a quién acompañan el Sr Juan Uriach Torelló, Sr. Enrique Uriach Torelló, Sra. Marta Uriach Torelló, Sr. Joaquín Uriach Torelló y el secretario, Sr. Javier Uriach Torelló, Sra. Sofía Uriach Antón, Sr. Guillermo Quintero Uriach y Sr. Joaquim Agut Bonsfills.

### Consejo de Administración

**El Consejo de Administración** es el máximo órgano de administración y opera como el órgano societario que gestiona el liderazgo de todos los negocios y dirección de Uriach, encargado de la supervisión, control y apoyo de la gestión de sus negocios de salud. Sus miembros son escogidos por el Consejo de Propietarios, entre familiares e independientes, en función de las cualidades requeridas. Los miembros del Consejo de Administración son:

- › Presidente: Sr. Luis Cantarell Rocamora
- › Consejero dominical: Sr. Enrique Uriach Torelló
- › Consejera independiente: Sra. Montserrat Muñoz Abellana
- › Consejero dominical: Sr. Joaquín Uriach Torelló
- › Consejero Delegado: Sr. Oriol Segarra Montaner
- › Consejero vocal: Sr. Guillermo Quintero Uriach
- › Secretario no consejero: Sr. Daniel Marín Moreno
- › Consejero independiente: Sr. Carlos Muñoz Bereza

El Consejo de Administración se organiza a través de las siguientes Comisiones delegadas: Comisión de Personas y Talento, Comisión de Auditoría y Compliance.

## Comité de Dirección

El **Comité de Dirección “Executive Committee”**, dirigido por el Consejero Delegado y constituido por los directores y directoras de diferentes áreas de negocio y funcionales dentro de la empresa.

- > CEO – Chief Executive Director: Sr. Oriol Segarra
- > CPO – Chief People Officer: Sra. Belén Badía
- > CFO – Chief Financial Officer: Sr. Javier Salom
- > CIO – Chief Innovation Officer: Sr. Javier Navarro
- > CMO – Chief Marketing Officer: Sra. Alicia Espriu
- > CDO – Chief Development Officer: Sr. Lluís-Marc Carpentier
- > Country Director España: Sr. Felipe Lopez
- > Country Director Portugal: Sra. Margarida Duarte
- > Country Director Italia: Sr. Roberto Cassanelli
- > Country Director Sidroga: Sr. Marc Denker
- > Country Director Naturitas: Sr. Nicola Lavarino
- > Country Director Rumania: Sra. Mariana Wencz

:

Todos estos comités y consejos operan con comunicación y coordinación constante para fomentar el conocimiento y la transparencia interna de los asuntos importantes de Uriach y a su vez, mejorar la eficiencia en la gestión de los proyectos y actividades de la empresa.



De izquierda a derecha: Sr. Enrique Uriach, Sr. Luis Cantarell y Sr. Oriol Segarra



GENERANDO  
IMPACTO  
SOSTENIBLE



Uriach y las principales áreas funcionales. Su rol es establecer la visión, las políticas, definir objetivos y planes de acción y supervisar todos los temas relacionados con la sostenibilidad y el impacto ASG (ambiental, social y de gobernanza) en Uriach a nivel global.



Los miembros del **Comité Global de Sostenibilidad** son los siguientes:

Miembro	Ámbito/rol
Sr. Oriol Segarra	Sponsor. Vínculo con el Consejo de Administración
Sra. Belen Badía	Comunicación y Personas
Sr. Víctor Bernet	Portugal y Marketing
Sra. Bea Dalmau	Operaciones y Supply
Sra. Katharina Jüngst	Sidroga (DACH)
Sr. Xavier Navarro	España, Innovación y Fundación Uriach
Sr. Javier Salom	Finanzas
Sr. Lorenzo Secondini	Italia e Innovación
Sr. Nicola Lavarino	Amcore Balance
Sr. Agustí Miralles	Oficina Técnica de Sostenibilidad. Vínculo con ejecución e implantación de iniciativas



Los nuevos cambios estructurales han propiciado la actualización de nuestro **Plan de Sostenibilidad Estratégico**, basándolo en la voluntad de querer crecer para continuar generando impacto positivo en el bienestar y la salud de las personas y de nuestro planeta.

Creemos que la solución debe ser global, involucrando a todo nuestro entorno con el propósito de generar el mayor impacto positivo posible. Por esto, en Uriach creemos que la solución pasa por crear valor compartido con todos nuestros Stakeholders. Todo ello guiado por nuestro propósito, liderazgo y cultura, y trabajando en la dimensión del buen gobierno, la dimensión social y la dimensión medioambiental.



Tras la creación del Comité Global de Sostenibilidad, la primera acción propuesta fue la actualización del Análisis de Materialidad realizado el año 2018, con el fin de plasmar el nuevo contexto y alcance, y definir aquellos temas materiales para Uriach y nuestros Stakeholders. Igualmente, también se definieron aquellos Objetivos de Desarrollo Sostenible esenciales y de contribución para Uriach.

## Análisis de Materialidad

Para Uriach, el análisis de materialidad representa un aspecto clave para poder identificar las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés. Por ello, es importante definir, identificar y priorizar los principales temas de ASG bajo los que debe actuar la empresa. En el año 2018 se realizó un primer análisis de materialidad, el cual se ha actualizado en 2022. Gracias a esta actualización, hemos calibrado que nuestra materialidad estuviera alineada con nuestra estrategia de ASG y con los principales desafíos, oportunidades, regulación y tendencias del entorno.

El análisis se realizó con **metodología cualitativa** mediante cifras de evaluación y perspectiva extraídas de entrevistas y cuestionarios.

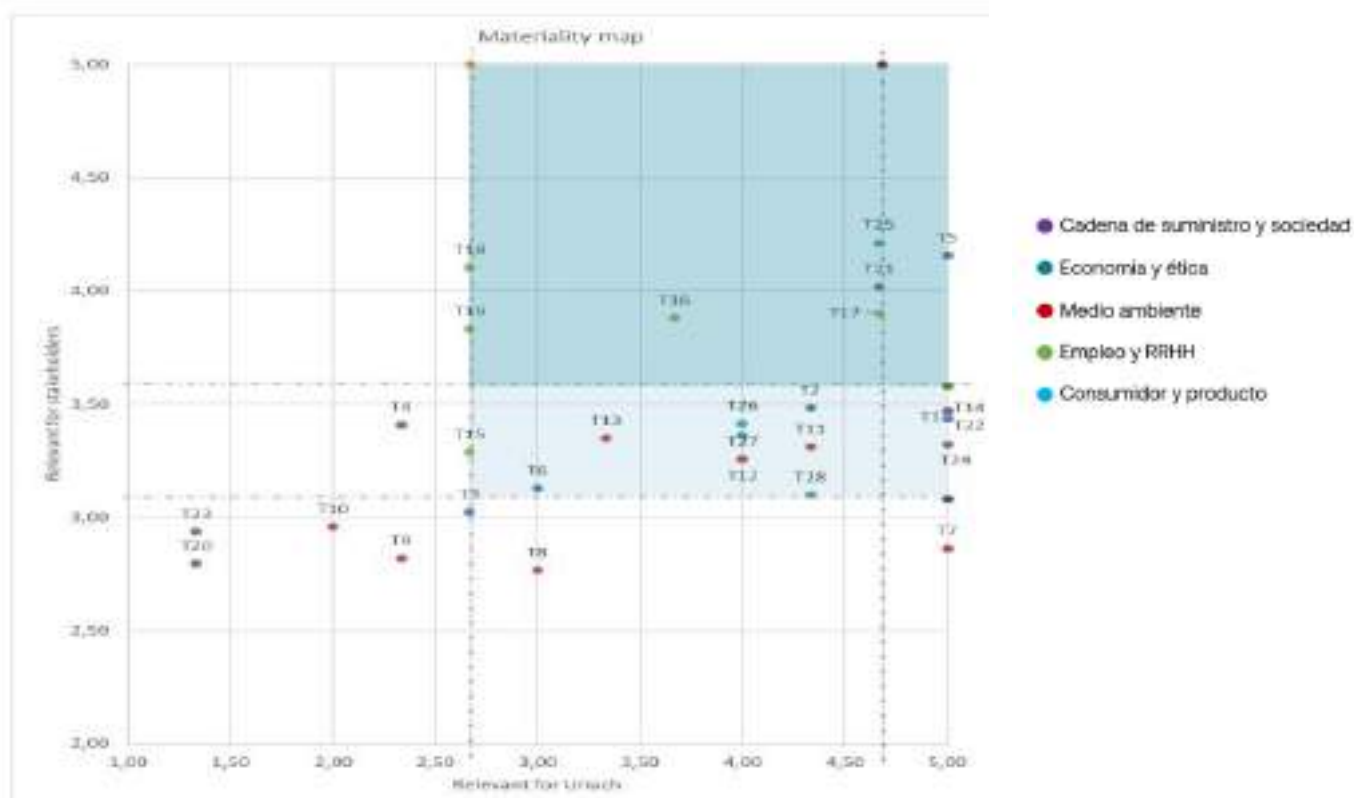
Previo a esta nueva materialidad, realizamos una **actualización de grupos de interés claves** para Uriach que permitiera detectar adecuadamente qué aspectos en qué ámbitos pueden ser relevantes para nosotros.

Los grupos de interés principales que se identificaron son los siguientes: Accionistas, clientes, consumidores, colaboradores, proveedores CMO y proveedores de packaging y logística.

A continuación, se presenta el análisis de materialidad en el que se han identificado **15 temas materiales englobados en 5 pilares**: economía y ética, medio ambiente, empleo y recursos humanos, cadena de suministro y sociedad, cliente y producto.

Respecto a 2018, han surgido **nuevos temas materiales**: ética de negocio, igualdad de género y no-discriminación, economía circular, calidad del trabajo y desarrollo de carrera, evaluación de proveedores, seguridad y privacidad de datos, etiquetado de productos y marketing.

## Matriz de materialidad 2022



## Metodología

Inicialmente, se realizó un análisis de materialidad cuantitativo y se identificaron **17 temas materiales**. Seguidamente, se realizó una fase de validación de resultados por parte de miembros del Comité de Sostenibilidad de Uriach, excluyéndose 4 de ellos e incorporando 2 nuevos temas materiales. El resultado final de los **15 temas materiales** para Uriach y sus stakeholders se muestra a continuación.

### TEMAS MATERIALES

T1	Investigación y desarrollo
T2	Desarrollo económico responsable
T5	Transparencia, integridad y responsabilidad
T7	Materiales
T8	Energía
T11	Cambio climático y emisiones
T12	Gestión de residuos
T13	Economía circular
T14	Calidad de empleo y carrera
T17	Igualdad de género, diversidad y no-discriminación
T21	Ética de negocio y cumplimiento
T22	Evaluación de proveedores
T25	Salud y seguridad del consumidor
T27	Etiquetado de producto
T28	Marketing

## Contribución a los ODS

En Uriach estábamos convencidos de que en la definición de nuestros compromisos y objetivos debía estar definida nuestra contribución a la Agenda 2030 con la responsabilidad de contribuir a la sociedad y proteger el medio ambiente. Para ello, hemos alineado nuestra política y estrategia con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** definidos por las Naciones Unidas.



### ODS primarios

Durante el 2022 hemos realizado un ejercicio de identificar qué ODS son prioritarios para Uriach.

Nuestros ODS primarios son el ODS 3 y el ODS 8:



Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades.



Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos

### ODS secundarios

Los ODS definidos como secundarios son el ODS9, el ODS 12, el ODS 15 y el ODS10.



Promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación



Reducir la desigualdad en los países y entre ellos



Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles



Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad.

## Plan Estratégico de Sostenibilidad 2022-2025

En Uriach nos comprometemos por la sostenibilidad social, ambiental y de buen gobierno, en todas nuestras fases y ámbitos de actividad, ya que contamos con el compromiso social de contribuir y ofrecer soluciones que mejoren la calidad de vida de nuestra sociedad. Creemos en un **crecimiento económico sostenible** y en generar **impacto positivo** hacia la **sociedad y el planeta** en la medida de lo posible desde nuestros productos y servicios.

A raíz de los cambios realizados durante el 2022 y con la visión de ser los líderes de Consumer Healthcare a nivel europeo, hemos lanzado un **Plan de Sostenibilidad Estratégico 2022-2025** que integre nuestros compromisos y objetivos en este ámbito. Por ello, hemos impulsado la Oficina Técnica de Sostenibilidad y las 8 iniciativas globales que dan respuesta a los impactos y objetivos de Uriach en materia de sostenibilidad.

Consideramos imprescindible contar con modelos de gestión sólidos basados en criterios medioambientales, sociales y de gobernanza (ASG) que nos permitan tomar decisiones teniendo en cuenta la sostenibilidad para afrontar los cambios y buscar las oportunidades derivadas de éstos. Prueba de ello, se ha definido un **modelo de gobernanza para este Plan** liderado por el **Comité Global de Sostenibilidad** que aglutina, ordena, crea sinergias y representa a todas las unidades de negocio y áreas operacionales. Este comité directivo, tiene como función debatir, recomendar y dar seguimiento de todas las acciones, definiendo el enfoque, los objetivos y todos los proyectos a realizar, que son aprobados por el Consejo de Administración.

Las decisiones tomadas por el Comité Global de Sostenibilidad son implementadas y ejecutadas a través de la **Oficina Técnica de Sostenibilidad** y a través de las **8 Iniciativas Globales**.

La **Oficina Técnica de Sostenibilidad** tiene la función de analizar y evaluar el nivel de madurez de la compañía a nivel de sostenibilidad (ESG), valorar y gestionar los riesgos y oportunidades ligados a la sostenibilidad, analizar la huella de carbono de la compañía, revisión y adaptación a regulaciones legislativas y monitorización de los avances realizados. Igualmente es responsable de la elaboración de la memoria no financiera.

Las **8 Iniciativas Globales** dan respuesta a nuestros 15 temas materiales y ODS identificados, desarrollándolos y ejecutando aquellas acciones decididas por el Comité Global de Sostenibilidad.

Para cada Iniciativa Global se ha definido un responsable, equipo, objetivos, marcadores de medición y seguimiento y plan de acciones a realizar. Las iniciativas son las detalladas a continuación.



## Las 8 iniciativas globales

### 1. GOVERNANZA

*Oriol Segarra*

- Sponsor y gobernanza del programa de sostenibilidad, análisis, diagnóstico y plan de acción.
- Responsabilidad del logro de los objetivos.
- Certificaciones y huella de Carbono.
- Comunicación con Consejo de Administración.

### 2. CULTURA & PERSONAS

*Belén Badía*

- Formación e instauración de la cultura de sostenibilidad con carácter global y transversal.
- Comunicación global interna y externa. Realización de la Memoria de Sostenibilidad.

### 3. ENERGIA, EMISIONES Y TRANSPORTE

*Bea Dalmau y  
Katherina Jüngst-  
Hilbert*

- Mejorar la sostenibilidad de la energía consumida.
- Mejora de las emisiones internas y externas.
- Análisis del uso de plásticos de los procesos de empaquetamiento.
- Sensibilización y colaboración con socios logísticos.

### 4. RESIDUOS

*Agustí Miralles*

- Análisis y mejora del residuo generado.
- Fomentar reducción, reutilización, recuperado y reciclado.
- Análisis y mejora de obsoletos.

### 5. GESTIÓN CMO

*Bea Dalmau*

- Concienciar a nuestras empresas colaboradoras de la importancia de la sostenibilidad en la fabricación y manipulación de nuestros productos.
- Fomentar la adopción de buenas prácticas sostenibles.

### 6. MATERIALES, MARKETING Y ETIQUETADO

*Víctor Bernet*

- Definir la estrategia y guías para conseguir envases sostenibles alineados con los principios de la economía circular.

### 7. MATERIA PRIMA

*Lorenzo Secondini*

- Garantizar la trazabilidad, completo control y máxima calidad posible de nuestros ingredientes naturales, alineados con criterios sostenibles.

### 8. INNOVACIÓN

*Javier Navarro*

- Incorporación de los aspectos sostenibles en la concepción de cualquier nuevo producto o servicio. El concepto de sostenibilidad ha de partir de la Innovación.


Como se ha comentado anteriormente durante el 2022, y después de los cambios acontecidos, nuestro esfuerzo ha sido **medir y monitorizar el impacto medioambiental**, para poder definir adecuadamente a partir de este valor nuestros **objetivos** ligados a la ciencia.

Paralelamente, y con la voluntad de empezar a generar un impacto positivo, ya se han definido **54 acciones** a desarrollar hasta el 2025, repartidas por las diferentes Iniciativas Globales.


A fecha de marzo 2023, el porcentaje de acciones de sostenibilidad finalizadas es del **32,8%**.

## Destacamos las siguientes acciones realizadas durante el año 2022:

- 01** Creación del **Global Sustainability Committee** representando todas las unidades de negocio y áreas operacionales
- 02** **Determinar** los **ODS esenciales** (primarios y secundarios) para Uriach para alinearlos con los objetivos de sostenibilidad de la empresa
- 03** Realización de un **Análisis de Materialidad** para determinar los temas relevantes y materiales para Uriach y nuestros grupos de interés
- 04** Creación de la oficina técnica de sostenibilidad y las **8 iniciativas globales** como base de ejecución de las acciones que dan respuesta a los temas materiales y nuestros ODS
- 05** Solicitud de un **Green Loan**, ligado a 2 **KPIs**: incremento de la **formación** a nuestros colaboradores y **reducción de emisiones de la flota** española de coches.
- 06** Realización de un **estudio** de las potenciales **certificaciones en el ámbito de ESG**
- 07** Realización de la primera fase del **cálculo** de nuestra **huella de carbono** (alcance 1, 2 y 3)
- 08** Definición y creación de sistemas de **monitorización** y *reporting* de los **KPIs** asociado a las iniciativas
- 09** Elaboración del Estado de Información no Financiera (**EINF**) 2022
- 10** Definición de la propuesta global de **transformación** cultural, comunicación y formación de ESG, sobre contenido, participación activa y **valor** para los grupos de interés
- 11** Elaboración y difusión del **Curso Global de Sostenibilidad** para aumentar la formación en esta temática
- 12** Análisis y Realización de **acciones en medios de impacto**
- 13** Definición del **Plan de Voluntariado Corporativo**
- 14** Aumento del **uso de energía renovable certificada** en nuestras unidades de negocio (cambio de contratos)
- 15** Reducir **emisiones** de la **flota de coches** española con vehículos más sostenibles
- 16** Definición de la **política** de **evaluación** sostenible de **CMOs**
- 17** Proyectos de mejora en el **transporte** externo y el **material** de **envases** utilizados para nuestros productos



# GESTIÓN DE RIESGOS Y SISTEMA DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO





## Asegurando una gobernanza sólida

El **propósito** de mejorar la salud y bienestar de las personas a través de nuestros productos, lo asumimos siguiendo los más altos estándares éticos, de integridad y de compromiso y teniendo en cuenta toda la legislación de cada uno de los países en los que nos encontramos.

Además, siendo conscientes de que operamos en un sector altamente regulado y complejo, es necesario tener un **Modelo de Cumplimiento sólido** que nos ayude a prevenir, identificar y reaccionar ante posibles casos que se produzcan en materia de ética, integridad y cumplimiento. De esta manera, actualmente contamos con:

Modelo de  
Prevención  
de Delitos

Código  
Ético

Normativa  
Interna

Canal de  
Denuncias

Mapas de  
Riesgos

## Modelo de Prevención de Delitos y Cumplimiento Normativo

En Uriach contamos con un Modelo de Prevención de Delitos y Cumplimiento Normativo, formalizado en una política que recoge el conjunto de **actividades de control y los diferentes instrumentos normativos** implementados en Uriach con el objetivo de prevenir, detectar o reaccionar ante la comisión de actos ilícitos.

El Modelo de Prevención de Delitos y Cumplimiento Normativo recoge el detalle y definición de los siguientes elementos que lo integran:

- > Código Ético
- > Normativa Interna
- > Estructura de Control
- > Mapas de riesgos
- > Canal Compliance

### Código Ético

El Código Ético es el instrumento de mayor nivel en la estructura normativa de Uriach. Contiene los principios éticos que Uriach aplica en todos los ámbitos de la actividad. Su contenido está determinado por los principios éticos relacionados con los delitos a prevenir, especialmente, con aquellos identificados con mayor probabilidad de comisión.

Su ámbito de aplicación se extiende no sólo a cualquier persona que se integre en la estructura organizativa de Uriach, sino también a proveedores, clientes, distribuidores, profesionales externos y representantes de Uriach.



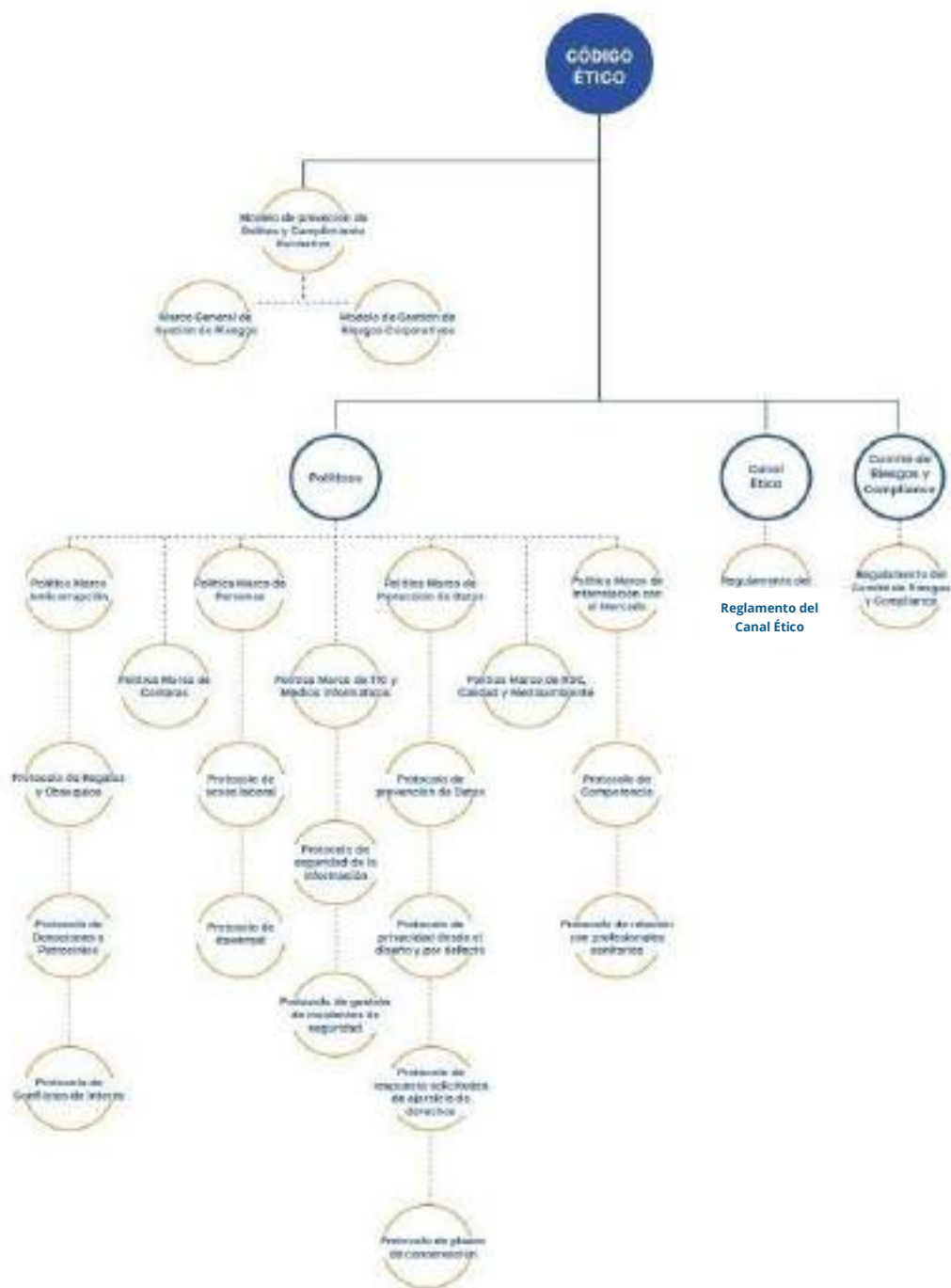
## Normativa Interna

Uriach dispone de un cuerpo normativo donde se recogen todas las medidas preventivas y controles que deben ser aplicados obligatoriamente en su actividad diaria.

Este cuerpo normativo está formado por: “Políticas Marco” que se desarrollaran en sus correspondientes “protocolos” y “procedimientos”.

- a) Las **Políticas Marco** son un instrumento normativo global (aplicable a todas las compañías pertenecientes al Grupo Uriach) y de nivel alto que describen los principios que inspiran la actividad preventiva de Uriach, conteniendo el marco de actuación en un área determinada. Es el punto de partida para la redacción de los protocolos y/o procedimientos, que tendrán un contenido más detallado.
- b) Los **protocolos** son instrumentos normativos de nivel medio, de desarrollo principalmente local en la medida que cada filial lo pudiese considerar oportuno, que contemplan con más detalle los objetivos de control establecidos en una Política Marco.
- c) Los **procedimientos** son instrumentos normativos de nivel bajo, de desarrollo principalmente local en la medida que cada filial lo pudiese considerar oportuno, que describen con un gran detalle las acciones y tareas a realizar para dar cumplimiento a un proceso de control establecido en una norma.

A continuación, se proporciona el detalle de la estructura actual del cuerpo normativo de Uriach:



El **cuerpo normativo** de Uriach se **adapta y actualiza** de manera constante con el fin de **integrar las mejoras** que se identifiquen en la aplicación de las Políticas, Protocolos y Procedimientos.

Uriach vela por **trasladar el conocimiento** de las Políticas Marco y normativa interna por parte de todos los niveles de actividad del grupo, ya sea a través de su publicación, aceptación expresa, divulgación, formación, advertencia y/o posibles apercibimientos por incumplimiento del cuerpo normativo.

A lo largo del 2022 se ha incentivado la **formación interna** en materia de Compliance destinada a las personas empleadas y colaboradoras de la organización para informar

y concienciar sobre potenciales riesgos con los que se puedan encontrar en el marco de su actividad profesional y ofrecerles así herramientas de actuación ante dichos riesgos. Esta formación se ofrece de manera continuada a través del curso “**Compliance Onboarding**” anteriormente citado, así como en 2023 se ha realizado una formación explicativa sobre el **uso y alcance de nuestro Canal de Compliance**.

Por su parte, el departamento de Auditoría Interna es el responsable de realizar pruebas de la eficacia de las Políticas y Protocolos mediante la comprobación del funcionamiento de los controles, la elaboración de informes y el seguimiento de los indicadores de cumplimiento.

Finalmente, Uriach cuenta con un **Sistema Disciplinario** que sirve de base al Modelo de Prevención de Delitos y Cumplimiento Normativo y se rige por el contenido de la normativa laboral que sea de aplicación en cada momento y en cada uno de los países donde Uriach está presente.



## Estructura de Control

Uriach dispone de un modelo de gobierno estructurado a fin de dar una correcta respuesta a la gestión, supervisión y eficacia del modelo de cumplimiento penal definido por la compañía.

Este modelo de gobierno está compuesto por tres líneas de defensa que garantizan la implementación adecuada de controles y revisiones necesarios para mitigar riesgos cotidianos y potenciales.

- a) La **primera línea de defensa** la conforman el **Comité Directivo** junto con todos los colaboradores de Uriach, velando por la implementación de los controles necesarios para mitigar los riesgos del día a día. Esta primera línea de defensa reporta periódicamente, tanto de forma ordinaria como extraordinaria, situaciones de nuevos riesgos, así como la identificación e implementación de nuevos controles al Global Risk and Compliance Comitee (“**GRCC**”).

b) El **GRCC** conforma la **segunda línea de defensa**, y se encarga de velar por el cumplimiento de los planes de acción anuales, que permitan mitigar los riesgos identificados por la primera línea de defensa, así como asesorarles y guiarles en la mejor forma de implementar los controles detectados. Además, el GRCC gestiona y coordina la elaboración y actualización continua de los mapas de riesgos de toda la organización, validando los indicadores y controles que permiten que este evolucione. El GRCC se reúne periódicamente y está integrado por:

- › La Dirección global de Personas, Comunicación & IT.
- › La Dirección global de Finanzas y Servicios Corporativos.
- › La responsable del Departamento Legal & Compliance.
- › La Manager de Compliance.

Asimismo, para cada una de las filiales del grupo Uriach cuenta con un **Compliance Delegate** que es el encargado de colaborar en la implementación del Modelo de Prevención de Delitos y Cumplimiento Normativo tomando en consideración las leyes locales que resultan de aplicación.

c) La **tercera línea de defensa** es **Auditoría interna**, quien se encarga de auditar que el modelo funcione y que los procesos y controles identificados e implementados en la organización sean coherentes y estén correctamente diseñados. En definitiva, audita la validez y efectividad del modelo.

Tanto el GRCC como Auditoría interna reportan recurrentemente a la **Comisión delegada del Consejo de Administración de Auditoría y Compliance** y, con carácter anual, presentan el informe de resultados del ejercicio anterior, con identificación de acciones implementadas y planes de acción para el nuevo ejercicio.

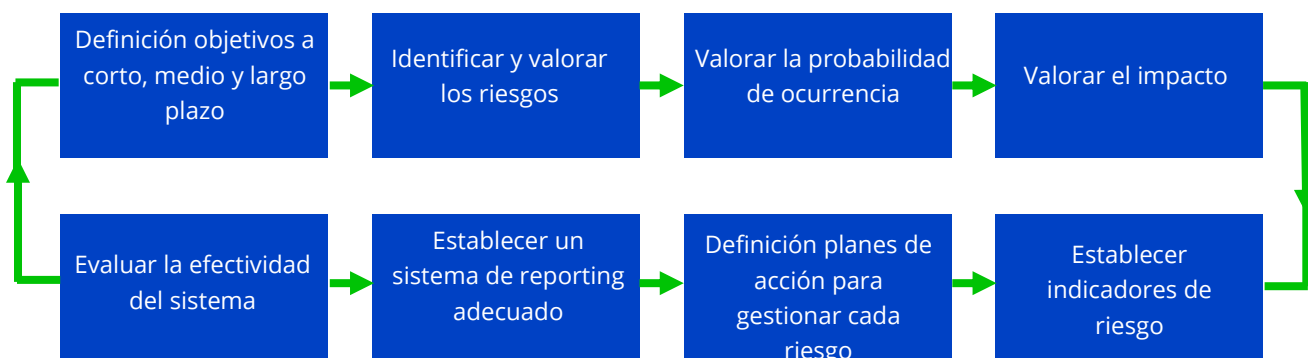
## Modelo de gestión de riesgos

Como elemento clave de nuestro Modelo de Prevención de Delitos y Cumplimiento Normativo, anualmente Uriach trabaja en la detección y mitigación de potenciales riesgos que puedan afectar a la llevanza de nuestro negocio a través de los mapas de riesgos ligados a las siguientes áreas:

- Riesgos corporativos, estratégicos y operacionales
- Riesgos Fiscales
- Riesgos Penales

## Gestión de riesgos corporativos, estratégicos y operacionales

Para la **elaboración del mapa de riesgos corporativo**, estratégico y operacional, así como para la gestión de los riesgos detectados, trabajamos sobre la base de la **metodología COSO II** la cual sigue un proceso cíclico dividido en las siguientes fases:



## Gestión de riesgos fiscales

## Ciclo de gestión de riesgos fiscales

El mapa de riesgos fiscales se elabora sobre la base de la política fiscal de Uriach que tiene como objetivo la prevención de conductas susceptibles de generar riesgos económicos y fiscales significativos.

El Grupo ha diseñado un proceso de gestión de riesgos fiscales basado en la metodología COSO II adaptado a las necesidades de Uriach.

El modelo de gestión de riesgos fiscales es un ciclo continuo que se sustenta en las siguientes **5 fases clave** como se muestra en el gráfico.



## Prevención de delitos y cumplimiento normativo

Por su parte, para la elaboración del mapa de riesgos penales, tomamos como referencia la legislación específica del país donde se sitúa cada una de nuestras filiales del Grupo a fin de estar alineados con cada territorio, pero sin perder de referencia los valores y pautas éticas indispensables que Uriach desea proteger a nivel global.

## Canal de denuncias

El Canal Compliance está a disposición del equipo interno, de los colaboradores y de todos los grupos de interés de Uriach. Las comunicaciones pueden realizarse tanto a través de un correo electrónico ([compliance@uriach.com](mailto:compliance@uriach.com)) como a través de una plataforma independiente disponible en la intranet y página web corporativa. Asimismo, los miembros del GRCC tienen plena accesibilidad para cualquier interesado que desee acudir directamente a hablar con ellos a fin de compartir alguna preocupación. Durante 2020, 2021 y 2022, Uriach no ha recibido ninguna denuncia ni caso confirmado de corrupción o soborno ni vulneraciones a derechos humanos.

## Ética e Integridad

Somos conscientes del papel clave del sector en que desarrollamos la actividad y por tanto, nuestro propósito es ejercer un comportamiento ejemplar que va más allá de las disposiciones legislativas.

En este sentido, en Uriach disponemos de un marco normativo robusto encabezado por el **Código Ético** que es el instrumento de mayor alcance e importancia del modelo normativo. Su contenido se centra en enumerar los **principios éticos** de mayor relevancia para Uriach como, por ejemplo, el cumplimiento de los más altos estándares en derechos humanos, nuestro compromiso para trabajar en contra de las prácticas corruptas en cualquiera de sus formas, los principios en materia de sostenibilidad, así como potenciar iniciativas y actuaciones que favorezcan el bienestar laboral y mejores condiciones de trabajo. El **propósito** de nuestro Código Ético es, por tanto, proporcionar una base de principios comunes que sirvan como pilares para el desarrollo de nuestra actividad diaria, así como de guía para los estándares de comportamiento, fomentando unas interacciones basadas en la moral y la responsabilidad.

El Código Ético tiene un **amplio alcance de aplicación** ya que se espera que todos los grupos de interés de la empresa, incluyendo los proveedores, clientes, representantes y distribuidores que forman parte del ecosistema de la empresa, respeten los principios en él establecidos y velen por su cumplimiento. Por lo tanto, el Código Ético debe ser conocido y aceptado por todos los involucrados en la esfera de trabajo de Uriach (proveedores, colaboradores, clientes, etc.).

A fin de contar con la aceptación del Código Ético por parte de todos nuestros colaboradores, incorporamos una **cláusula de aceptación** en los **contratos laborales**. No obstante, la verdadera intención es que los principios que rigen el Código Ético sean conocidos por nuestros colaboradores, por lo que cualquier persona que se incorpore a Uriach deberá realizar el curso llamado “Compliance Onboarding”. Dicho curso explica detalladamente el contenido de los principios éticos del Código Ético, la existencia del CRC, así como la existencia del Canal Compliance que está a su disposición para notificar cualquier situación irregular que puedan llegar a detectar en su día a día. A más abundamiento, el Código Ético debe ser aceptado por actores que colaboren con Uriach sin formar parte de la organización como, por ejemplo, proveedores o fabricantes. Dicha aceptación se produce a través de la inclusión de cláusulas de aceptación de nuestro Código Ético en los contratos firmados.

## Anticorrupción y antisoborno

En Uriach, estamos comprometidos en generar un ambiente de trabajo en línea con nuestros valores de honestidad e integridad, **libre de prácticas indecentes y deshonestas vinculadas a la corrupción y el soborno** en el ámbito laboral.

Para ello, contamos con un **mecanismo de evaluación y prevención** de riesgos de corrupción y soborno.

En concreto, analizamos, gestionamos y prevenimos los 4 principales delitos penales en este ámbito:

- › Delito de tráfico de influencias
- › Delito de Cohecho
- › Delito de Corrupción en los Negocios
- › Delito de financiación ilegal de partidos políticos

En Uriach desarrollamos las **medidas preventivas** en formato de políticas, protocolos y acciones concretas que nos permitan luchar efectivamente contra la corrupción. La **Política Marco de Anticorrupción** establece el marco general para minimizar el riesgo de corrupción en el seno de Uriach, así como ayuda a los colaboradores a reconocer y evitar cualquier práctica de corrupción. Esta política marca las normas y la ética en este campo para establecer un marco general que minimice el riesgo de corrupción laboral y evitar cualquier práctica relacionada.

La **Política Marco de Anticorrupción** se desarrolla en los distintos Protocolos que se detallan a continuación:

- 1 Protocolo de Regalos y Hospitalidades:** Determina los principios de actuación necesarios frente al ofrecimiento y recepción de regalos y atenciones en la interacción con funcionarios públicos, clientes y proveedores a fin de prevenir comportamientos corruptos.
- 2 Protocolo de Prevención de Blanqueo de Capitales:** Tiene como objetivo proteger la integridad del sistema financiero de la empresa y la actividad económica.
- 3 Protocolo de Donaciones y Patrocinio:** Establece la obligación de verificar el destino final genuino de las donaciones realizadas a asociaciones y fundaciones sin ánimo de lucro. También cubre la supervisión de destino de proyectos de patrocinio, mecenazgo o cualquier otro proyecto benéfico, cultural, científico, social o cualquier ámbito fuera de la cotidianidad laboral.
- 4 Protocolo de conflictos de interés:** Define el procedimiento de actuación por parte de los colaboradores para que prevalezcan los intereses de Uriach sobre los intereses personales. Este Protocolo establece las reglas sobre la manera de identificar, evitar o resolver tales conflictos.
- 5 Protocolo de Actuación de colaboradores y personal externo ante una inspección de autoridades sin aviso previo:** Establece la manera de proceder ante la visita de cualquier autoridad pública en las instalaciones de Uriach sin previa cita o aviso, marcado por una serie de instrucciones y recordatorios.



## Derechos Humanos

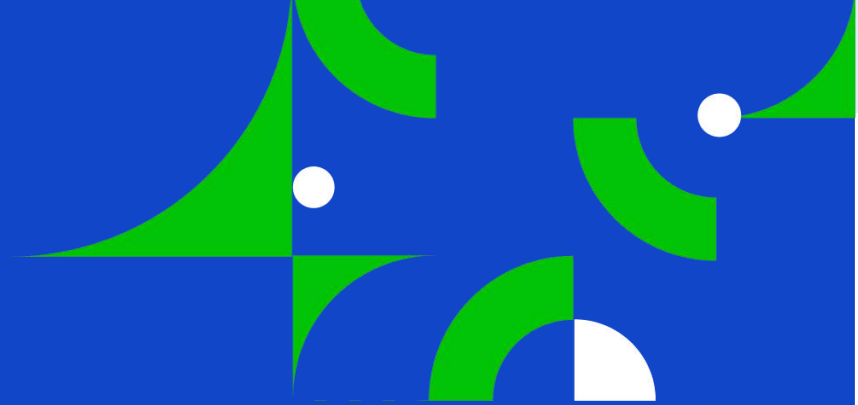
En Uriach estamos comprometidos con el **respeto a los derechos humanos y laborales** de conformidad con los más altos estándares internacionales. Para Uriach, el respeto a los derechos humanos es parte integral de sus valores y el mínimo estándar de actuación para desarrollar la actividad empresarial de forma legítima.

Bajo esta premisa, adicionalmente al Código Ético, Uriach ha puesto en marcha un conjunto de medidas y protocolos a fin de velar por el cumplimiento de estos estándares. Entre otros, encontramos:


- 1** En primer lugar, tenemos formalizado un **protocolo de actuación para la prevención de acoso sexual o por razón de sexo**: En 2021 se actualizó este protocolo y se publicó a la Intranet Corporativa.
- 2** Adicionalmente, hemos implementado un sistema o **portal de registro de proveedores** denominado "ITBID" mediante el cual los proveedores se comprometen a garantizar el cumplimiento de nuestros estándares mínimos en materia de cumplimiento de los derechos humanos, así como la aceptación de los criterios establecidos en el Código Ético.
- 3** Finalmente, desde Uriach velamos por el cumplimiento a los **convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de condiciones laborales adecuadas**.

Uriach se compromete a cumplir todas las leyes aplicables, colaborar con las instituciones públicas y la justicia y respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, donde quiera que opere. Adicionalmente, Uriach dispone de mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes en el caso de que sea necesario.

En 2020, 2021 y 2022, **no hemos recibido ninguna denuncia** ni caso confirmado de corrupción, soborno, vulneraciones a derechos humanos, brecha de privacidad o pérdida de datos con clientes, según nuestra monitorización del **canal de denuncias**.



INVERTIMOS EN  
NUESTRAS  
PERSONAS



# Invertimos en nuestras personas

## Compromiso con nuestros colaboradores

**Las personas** en Uriach son nuestra **gran prioridad** y están en el centro de todas las operaciones y actividades. Nos comprometemos con su bienestar, salud, desarrollo profesional, conciliación, formación, crecimiento personal y retención de talento siguiendo los valores definidos en el Código Ético.

Debido a **los cambios acontecidos** en cuanto a expansión y desinversión y junto al **constante crecimiento**, estamos generando nuevas oportunidades laborales y somos muy activos en la búsqueda del mejor talento, tanto en requisitos técnicos, como en las habilidades personales y la alineación de los valores a nuestra cultura. Actualmente estamos trabajando en proyectos de transformación e innovación que nos potencian nuestro propósito y ambición de la compañía que queremos ser. Asimismo, estamos globalizando las políticas e implementando marcos genéricos y comunicación transversal para adaptarnos al crecimiento a nivel europeo.

Hemos **formalizado** este compromiso con nuestra **Política Marco de Personas**, que sirve como base en cuestiones relacionadas con los recursos humanos y está basada en los siguientes pilares:

- 1 **Reclutamiento y selección**
- 2 **Captación de profesionales**
- 3 **Evaluación del desempeño**
- 4 **Clima organizacional**
- 5 **Sistema retributivo**
- 6 **Ética, diversidad e igualdad de oportunidades**
- 7 **Seguridad y salud laboral**

En un análisis de riesgos interno con cuestiones relacionadas al personal detectamos que uno de los nuevos retos era la **adaptación al reto de la digitalización y robotización**. Para ello, lanzamos medidas de mitigación y afrontamos los riesgos como una oportunidad lanzando así un modelo de producción más tecnológico y cada vez más automatizado. Esto lo hemos ido complementando con formaciones de especialización de personas en estos ámbitos.

## Acerca de nuestro equipo

Este apartado detalla información sobre la distribución de la plantilla en Uriach según distintas categorías y ámbitos de recursos humanos y condiciones laborales.

### Perfiles de los colaboradores

#### Distribución de la plantilla total por sexo en Uriach<sup>1</sup>

	2021	2022
Mujeres	564	381
Hombres	461	233
<b>Total</b>	<b>1.025</b>	<b>614<sup>2</sup></b>

<sup>1</sup>Estos datos son a fecha de 31/12/2022.

<sup>2</sup>El total de personas es menor en 2022 que en 2021 a causa de la separación de las filiales con el negocio B2B que se vendió y ya no forma parte de la plantilla.

A raíz de los cambios acontecidos en Uriach se han contratado menos personas en el año 2022 relativo al 2021, pero se siguen repitiendo algunos patrones de plantilla.

En la categoría de sexo, podemos observar que tanto en 2021 como en 2022 en Uriach hemos contratado a más mujeres que hombres, aumentando la representación femenina en nuestra empresa. En 2021 había una proporción del 55% de mujeres y este año hay un porcentaje del 62%. También consta que la gran mayoría de tipos de contrato (tanto para hombres como mujeres) son de naturaleza indefinida y de jornada completa tanto en 2021 como en 2022.



#### Distribución de la plantilla total por país en Uriach

	2021	2022
España	748	204
Amcore Balance	<i>Incluido en España</i>	139
Portugal	28	30
Italia	67	67
Sidroga (DACH) <sup>1</sup>	182	174
<b>Total</b>	<b>1.025</b>	<b>614</b>

<sup>1</sup>Dentro de Sidroga, hay 12 empleados en Suiza, 5 en Austria y el resto, 157, están en Alemania. En el año 2021 la plantilla era de 10 personas en Suiza, 5 personas en Austria y 167 en Alemania.

## Distribución de la plantilla por edad

	2021	2022
Menores de 30 años	115	84
Entre 30-50 años	633	377
Más de 50 años	277	153
<b>Total</b>	<b>1.025</b>	<b>614</b>

Respecto a la categoría **edad**, la mayoría de los colaboradores en Uriach se posicionan entre el rango de 30 a 50 años, tanto en 2021 como en 2022, y la segunda categoría más común es la de más de 50 años. En cuanto al rango de jóvenes (menores de 30 años), ha incrementado levemente respecto al año anterior. En 2021, los jóvenes representaban un 11% de la plantilla, y en 2022, forman el 14% de la plantilla. En 2022 ha descendido un 51% el número de personas en la categoría administración y operaciones a causa de la desinversión.

## Distribución de la plantilla por categoría profesional\*

	2021	2022
Admin/Oper. & Almacén y Fuerza de Ventas	729	357
Coordinador/a & técnico/a	124	123
Manager	119	87
Director & lead	43	37
C-level	10	10
<b>Total</b>	<b>1.025</b>	<b>614</b>

### \* Tabla de equivalencia con 2021 para las categorías profesionales<sup>1</sup>

2021	2022	Comentarios
Admin. y oper.	Admin/oper. & almacén y fuerza de ventas	
Coordinador/a	Coordinador/a y técnico/a	
Manager	Manager	
Head	Director & lead	
Director/a	C-level*	*Incluye CEO, Chief Officers y Country Directors

<sup>1</sup>Debido a la diferencia en la definición y responsabilidades para la categoría "Head" que existe en diferentes países, se decidió realizar la nueva categorización profesional. Esta tabla señala la equivalencia con la clasificación señalada en 2021 y la nueva clasificación vigente.

En cuanto a la **desegregación por categoría profesional**, las cifras entre 2021 y 2022 varían a causa de los cambios por la desinversión. En general, en 2022 hemos contado con muchos ascensos y promociones ya que el porcentaje en las categorías fuera de administración y operaciones son más elevadas. El total de personal en Admin/oper. ha descendido, pasando de ser 729 personas a tan solo 357, a causa de la desinversión de una parte del negocio.

## Tipología de contratos y jornada

En cuanto a la tipología de contratos y de jornada predominantes, cabe destacar que, a cierre de 2022, el 90,7% de nuestra plantilla dispone de un contrato indefinido y a **jornada completa**. Este dato, refuerza el **compromiso por garantizar una empleabilidad sólida**.

### Promedio de tipo de contratos y jornada por país y sexo

#### España

Sexo	2021		2022	
	M	H	M	H
Indefinido a tiempo completo	370	317	116	71,8
Indefinido a tiempo parcial	4	0	2,8	0
Temporal a tiempo completo	29	23	7,5	1
Temporal a tiempo parcial	13	12	2,6	2,6

#### Amcore Balance

Sexo	2021		2022	
	M	H	M	H
Indefinido a tiempo completo	<i>Incluido en España</i>		87,9	37,5
Indefinido a tiempo parcial	<i>Incluido en España</i>		0	0
Temporal a tiempo completo	<i>Incluido en España</i>		3,8	1,7
Temporal a tiempo parcial	<i>Incluido en España</i>		0	0,4

#### Italia

Sexo	2021		2022	
	M	H	M	H
Indefinido a tiempo completo	31	36	32,3	34,7
Indefinido a tiempo parcial	0	0	0	0
Temporal a tiempo completo	1	0	0,6	1,1
Temporal a tiempo parcial	0	0	0	0

#### Portugal

Sexo	2021		2022	
	M	H	M	H
Indefinido a tiempo completo	21	7	19,6	7,1
Indefinido a tiempo parcial	0	0	0	0
Temporal a tiempo completo	0	0	1,5	0
Temporal a tiempo parcial	0	0	0	0

#### Sidroga

Sexo	2021		2022	
	M	H	M	H
Indefinido a tiempo completo	68	76	62,4	72,8
Indefinido a tiempo parcial	21	1	18,9	1
Temporal a tiempo completo	8	3	8,8	4,3
Temporal a tiempo parcial	1	0	1	0

## Promedio de tipo de contratos y jornada por país y edad

## España

Edad	2021			2022		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Indefinido a tiempo completo	61	459	167	14,8	123,3	49,7
Indefinido a tiempo parcial	1	3	0	0	2,8	0
Temporal a tiempo completo	26	21	5	3,1	3,9	1,5
Temporal a tiempo parcial	2	1	22	0,6	0,5	4,1

## Amcore Balance

Edad	2021			2022		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Indefinido a tiempo completo	<i>Incluido en España</i>			37	80,6	7,8
Indefinido a tiempo parcial	<i>Incluido en España</i>			0	0	0
Temporal a tiempo completo	<i>Incluido en España</i>			2,5	2,8	0,2
Temporal a tiempo parcial	<i>Incluido en España</i>			0,4	0	0

## Italia

Edad	2021			2022		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Indefinido a tiempo completo	3	45	19	2,2	40,1	24,7
Indefinido a tiempo parcial	0	0	0	0	0	0
Temporal a tiempo completo	0	1	0	1,4	0,3	0
Temporal a tiempo parcial	0	0	0	0	0	0

## Portugal

Edad	2021			2022		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Indefinido a tiempo completo	3	23	2	1,9	22,8	2
Indefinido a tiempo parcial	0	0	0	0	0	0
Temporal a tiempo completo	0	0	0	0	1	0,5
Temporal a tiempo parcial	0	0	0	0	0	0

## Sidroga

Edad	2021			2022		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Indefinido a tiempo completo	9	73	62	6,8	68,3	60,1

Indefinido a tiempo parcial	0	13	9	0	13	6,9
Temporal a tiempo completo	9	2	0	7,8	4	1,3
Temporal a tiempo parcial	0	1	0	0	1	0

### Promedio de tipo de contratos y jornada por país y categoría profesional

#### España

Categoría profesional	C-level	Director & lead	Manager	Coordinador/a & técnico/a	Admin/oper & almacén y fuerza de ventas
	<b>2021</b>				
Indefinido a tiempo completo	9	27	69	47	535
Indefinido a tiempo parcial	0	0	0	0	4
Temporal a tiempo completo	0	0	0	0	52
Temporal a tiempo parcial	0	0	0	1	24
<b>2022</b>					
Indefinido a tiempo completo	5,3	12,8	23,8	6,4	139,5
Indefinido a tiempo parcial	0	0	0	0	2,8
Temporal a tiempo completo	0	0	0	0	8,5
Temporal a tiempo parcial	0	0	0	0	5,2

#### Amcore Balance<sup>1</sup>

Categoría profesional	C-level	Director & lead	Manager	Coordinador/a & técnico/a	Admin/oper & almacén y fuerza de ventas
	<b>2022</b>				
Indefinido a tiempo completo	1	7	9,4	33,2	74,8
Indefinido a tiempo parcial	0	0	0	0	0
Temporal a tiempo completo	0	0	0	0,8	4,7
Temporal a tiempo parcial	0	0	0	0,2	0,2



<sup>1</sup>Los promedios de 2021 se calcularon e incluyeron dentro de España.

### Italia

<b>Categoría profesional</b>	<b>C-level</b>	<b>Director &amp; lead</b>	<b>Manager</b>	<b>Coordinador/a &amp; técnico/a</b>	<b>Admin/oper &amp; almacén y fuerza de ventas</b>
<b>2021</b>					
Indefinido a tiempo completo	1	5	32	17	12
Indefinido a tiempo parcial	0	0	0	0	0
Temporal a tiempo completo	0	0	0	0	1
Temporal a tiempo parcial	0	0	0	0	0
<b>2022</b>					
Indefinido a tiempo completo	1	5,9	33	15,3	11,8
Indefinido a tiempo parcial	0	0	0	0	0
Temporal a tiempo completo	0	0	0	0,3	1,4
Temporal a tiempo parcial	0	0	0	0	0

### Portugal

<b>Categoría profesional</b>	<b>C-level</b>	<b>Director &amp; lead</b>	<b>Manager</b>	<b>Coordinador/a &amp; técnico/a</b>	<b>Admin/oper &amp; almacén y fuerza de ventas</b>
<b>2021</b>					
Indefinido a tiempo completo	1	4	5	18	0
Indefinido a tiempo parcial	0	0	0	0	0
Temporal a tiempo completo	0	0	0	0	0
Temporal a tiempo parcial	0	0	0	0	0
<b>2022</b>					
Indefinido a tiempo completo	1	4	3,8	17,9	0
Indefinido a tiempo parcial	0	0	0	0	0
Temporal a tiempo completo	0	0	0	1,5	0
Temporal a tiempo parcial	0	0	0	0	0

## Sidroga

Categoría profesional	C-level	Director & lead	Manager	Coordinador/a & técnico/a	Admin/oper & almacén y fuerza de ventas
	<b>2021</b>				
Indefinido a tiempo completo	1	5	15	35	88
Indefinido a tiempo parcial	0	0	2	3	17
Temporal a tiempo completo	0	0	0	1	10
Temporal a tiempo parcial	0	0	0	0	1
<b>2022</b>					
Indefinido a tiempo completo	1	5,2	15,6	35,1	78,3
Indefinido a tiempo parcial	0	0	3	3,1	13,8
Temporal a tiempo completo	0	0	0	4,3	8,8
Temporal a tiempo parcial	0	0	0	0	1

## Tipología de contratos

### Modalidad de contratos indefinidos y temporales por sexo, edad y clasificación profesional

Sexo	2021			2022		
	M	H	Total	M	H	Total
N. total de contratos	564	461	<b>1.025</b>	381	233	<b>614</b>
% contratos indefinidos	90,8%	91,1%		93%	96%	
% contratos temporales	9,2%	8,9%		7%	4%	

Edad	2021			2022				
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
N. total de contratos	115	633	277	<b>1.025</b>	84	377	153	<b>614</b>
% contratos indefinidos	70,4%	94,6%	91%		81%	97,6%	94,1%	
% contratos temporales	29,6%	5,4%	9%		19%	2,4%	5,9%	

Categoría profesional	C-level	Director & lead	Manager	Coordinador/a & técnico/a	Admin/oper & almacén y fuerza de ventas
	2021				
N. total de contratos	10	43	119	124	729
% contratos indefinidos	100%	100%	100%	97,6%	87,7%
% contratos temporales	0%	0%	0%	2,4%	12,3%
2022					
N. total de contratos	10	37	87	123	357
% contratos indefinidos	100%	100%	100%	91,9%	93,3%
% contratos temporales	0%	0%	0%	8,1%	6,7%

### Tipología de jornada

Porcentaje anual de contratos de jornada temporal y completa:

Sexo	2021		2022	
	M	H	M	H
Nº total de contratos	564	461	381	233
% tiempo parcial	14,9%	4,3%	7%	2%
% tiempo completo	85,1%	95,7%	93%	98%

Edad	2021			2022		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Nº total de contratos	115	633	277	84	377	153
% tiempo parcial	7%	10,6%	10,5%	2,4%	4,8%	6,5%
% tiempo completo	93%	89,4%	89,5%	97,6%	95,2%	93,5%

Categoría profesional	C-level	Director & lead	Manager	Coordinador/a & técnico/a	Admin/oper & almacén y fuerza de ventas
	2021				
Nº total de contratos	10	43	119	124	729
% tiempo parcial	0%	2,3%	1,7%	5,6%	12,9%
% tiempo completo	100%	97,7%	98,3%	94,4%	87,1%
2022					
Nº total de contratos	10	37	87	123	357
% tiempo parcial	0%	0%	3,4%	3,3%	6,4%

% tiempo completo	100%	100%	96,6%	96,7%	93,6%
-------------------	------	------	-------	-------	-------

## Rotación de personal

La siguiente información reporta el total de rotación anual.

### Número de despidos por género, edad y categoría profesional

	2021		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número total de despidos	21	15	10	11
<b>Total</b>	<b>36</b>		<b>21</b>	

	2021	2022
	Menores de 30 años	2
30-50 años	26	12
>50 años	8	6
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>21</b>

	2021	2022
	Admin/oper & Almacén y Fuerza de Ventas	19
Coordinador/a & técnico/a	8	4
Manager	4	7
Director & lead	4	1
C-level	1	0
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>21</b>

## Remuneraciones y beneficios sociales

Como parte de nuestro compromiso con el personal, consideramos que todos deben obtener una remuneración igualitaria, por lo que dentro de nuestra Política Marco de Personas, contamos con una **Política de Remuneración** para asegurar una remuneración justa para todos nuestros colaboradores. El modelo compensa adecuadamente el nivel de responsabilidad de cada profesional de nuestra empresa y velamos por la equidad interna y la aportación de valor a cada carrera profesional. A continuación, presentamos los salarios medios por países de las filiales, por sexo, edad, y categoría profesional.

Garantizamos que nuestras tablas de remuneración y salario **siguen los criterios de igualdad** y cumplen con los convenios colectivos. Por ejemplo, en Uriach Italia se está adoptando una medida progresiva de **alineación entre salarios** de hombres y mujeres en la misma categoría.

### Salario medio por sexo y por país\*

País	Sexo	Salario medio (€) 2021	Salario medio (€) 2022
España	Hombres	37.609	44.631
	Mujeres	33.722	38.841
Amcore Balance	Hombres	<i>Incluido en España</i>	28.470
	Mujeres	<i>Incluido en España</i>	19.882
Italia	Hombres	64.125	65.170
	Mujeres	42.621	44.771
Portugal	Hombres	30.946	33.086
	Mujeres	29.495	27.711
Sidroga	Hombres	65.884	62.612
	Mujeres	57.964	61.585

\*En 2021, el salario medio de los empleados de Amcore Balance estaba contemplado dentro de España y en 2022 está calculado por separado.

### Salario medio por edad

<30	2021	2022
España	25.018	33.127
Amcore Balance	<i>Incluido en España</i>	19.927
Italia	31.750	28.400
Portugal	27.500	23.400
Sidroga	36.933	41.558

30-50	2021	2022
España	35.875	40.905
Amcore Balance	<i>Incluido en España</i>	24.599
Italia	55.592	56.833
Portugal	30.960	30.310
Sidroga	65.320	64.895

>50	2021	2022
España	39.782	43.971
Amcore Balance	<i>Incluido en España</i>	15.397
Italia	54.539	57.749
Portugal	21.450	22.333
Sidroga	62.163	63.058

### Salario medio por categoría profesional\*

Admin/oper & almacén y fuerza de ventas	2021	2022
España	29.411	33.869
Amcore Balance	<i>Incluido en España</i>	15.674
Italia	33.111	32.876
Portugal	-	-
Sidroga	50.570	52.129

Coordinador/a & técnico/a	2021	2022
España	41.861	40.724
Amcore Balance	<i>Incluido en España</i>	27.693

Italia	36.915	38.091
Portugal	24.173	23.974
Sidroga	65.015	63.789

Manager	2021	2022
España	54.101	58.029
Amcore Balance	<i>Incluido en España</i>	38.167
Italia	57.331	61.215
Portugal	29.080	32.200
Sidroga	91.610	89.313

Director & lead	2021	2022
España	82.250	84.024
Amcore Balance	<i>Incluido en España</i>	58.571
Italia	122.600	124.167
Portugal	56.500	52.250
Sidroga	135.438	138.772

\*No se incluye el salario medio de las personas con posición de C-level para ningún país para mantener la privacidad de datos y seguridad. En Portugal no hay personas en la categoría profesional de Admin/oper & almacén o fuerza de ventas. Se ha decidido no incluir el c-level dado que, al haber disminuido la población de estudio, sus salarios desvirtúan las medias. Son pocas personas con salarios elevados, cuyos salarios, anteriormente, quedaban más diluidos, ya que había un mayor número de empleados.

## Fomentando la igualdad, diversidad e inclusión

En Uriach nos regimos por una **política estricta de no-discriminación** y respeto por todas las personas y abrazamos la diversidad porque creemos que nos aporta valor. Por ello, creamos **oportunidades de trabajo** para todas las personas independientemente de su nacionalidad, sexo, situación familiar económica, género, raza, religión, color, ideología, origen étnico, orientación sexual o edad.

En esta línea y a fin de formalizar nuestro compromiso con la igualdad, hemos desarrollado un **Plan de Igualdad de Oportunidades** para fomentar, monitorizar y formalizar el valor de igualdad.

Por otro lado, en Uriach tenemos **tolerancia 0 al acoso y discriminación** por lo que hemos elaborado un **Protocolo para la Prevención y el Trato del Acoso y la Discriminación** en el que formaliza el derecho que tienen todos los colaboradores de Uriach a un trato justo y respetuoso por parte de sus superiores y compañeros para que puedan contar con un ambiente de trabajo seguro, protegido y cómodo. Si se presencia un caso de **intolerancia** o falta de respeto en este ámbito, los hechos se pueden reportar al **Canal Ético**.

Tanto en 2021 como en 2022 no ha habido **ningún caso reportado o evaluado** en materia de **discriminación interna**.

En Uriach promovemos que nuestros centros de trabajo estén libres de barreras que dificultan la integración laboral de **personas con discapacidad**, y sean accesibles para cualquier persona, en condiciones seguras, cómodas y autónomas. En este sentido, las oficinas centrales están 100% adaptadas.

En España, estamos comprometidos con la **inserción de personas con diversidad funcional** a nuestra empresa a través de contratación de servicios de Centros de Empleo Especiales (CEE). Creemos que estos procesos de contratación son necesarios para fomentar la inclusión y la diversidad en nuestra organización.



#### Número de colaboradores con discapacidad\*

	2021	2022
Mujeres	13	11
Hombres	6	4

\* Destacar que en 2021 el número total de colaboradores era de 1025 personas y en 2022 el número total de colaboradores es de 614, diferencia debida a la desinversión en el negocio farma y de genéricos B2B.

En 2022, a pesar, de la reducción en el número total de colaboradores, el porcentaje de colaboradores con discapacidad no solo no ha disminuido, sino que ha aumentado hasta un 2,4%.

### Brecha salarial

Para calcular la **brecha salarial** en los países donde estamos presentes, hemos aplicado la definición establecida por el Ministerio de Igualdad de España con el salario prorrateado a jornada completa y para todo el año, como se muestra a continuación:

$$\text{BRECHA SALARIAL} = \frac{\text{Retribución media anual hombres} - \text{Retribución media anual mujeres}}{\text{Retribución media anual hombres}} \times 100$$

### Brecha salarial por categoría profesional y país

<b>Admin/oper. &amp; almacén y fuerza de ventas</b>	<b>España</b>	<b>Amcore Balance</b>	<b>Italia</b>	<b>Portugal</b>	<b>Sidroga</b>
2021	7%	<i>Incluido en España</i>	4,86%	N/A <sup>1</sup>	12,7%
2022	11,84%	1,72%	-4,10%	N/A <sup>1</sup>	6,85%

<b>Coordinador/a y técnico/a</b>	<b>España</b>	<b>Amcore Balance</b>	<b>Italia</b>	<b>Portugal</b>	<b>Sidroga</b>
2021	3,49%	<i>Incluido en España</i>	-8,15%	3,61%	-6,4%
2022	1,41%	22,89%	0,54%	16,91%	-11,53%

<b>Manager</b>	<b>España</b>	<b>Amcore Balance</b>	<b>Italia</b>	<b>Portugal</b>	<b>Sidroga</b>
2021	3%	<i>Incluido en España</i>	18,12%	N/A <sup>2</sup>	4,5%
2022	2,63%	38,32%	12,26%	N/A <sup>2</sup>	3,82%

<b>Director &amp; lead</b>	<b>España</b>	<b>Amcore Balance</b>	<b>Italia</b>	<b>Portugal</b>	<b>Sidroga</b>
2021	-8,01%	<i>Incluido en España</i>	5,65%	22,55%	12,5%
2022	-14,11%	-0,71%	2,09%	30,88%	30,21%

1 En Portugal, hay 0 colaboradores en la posición de admin/oper. & almacén y fuerza de ventas y por eso la brecha salarial no se aplica en este caso particular.

2 En Portugal no se puede calcular la brecha salarial para la categoría Manager porque todas son mujeres.

### Brecha salarial global por país<sup>1</sup>

	<b>2021</b>	<b>2022</b>
España	10,33%	13%
Amcore Balance	<i>Incluido en España</i>	30%
Italia	33,53%	31%
Portugal	4,69%	16%
Sidroga	12,02%	2%

1 Se han excluido las remuneraciones de C-level para calcular las retribuciones medias a partir de las cuales se ha derivado la brecha salarial. Como se ha comentado anteriormente, se ha decidido no incluir el c-level dado que, al haber disminuido la población de estudio, sus salarios desvirtúan las medias. Son pocas personas con salarios elevados, cuyos salarios, anteriormente, quedaban más diluidos, ya que había un mayor número de empleados.

## Garantizando la salud y seguridad en el trabajo

El **pilar de salud, seguridad y bienestar en el trabajo es un aspecto imperativo** para Uriach, ya que **las personas son nuestro principal activo** como indica el propósito hacia el bien común, el valor de integridad y el enfoque de cuidar de las personas.



En este ámbito, consideramos esencial **adoptar medidas para promover la salud y la seguridad** y contar con un mecanismo de evaluación de objetivos. En España, **medimos los resultados mediante indicadores clave**, entre los que se incluyen resultados de auditorías internas y externas, accidentes, comunicación e investigación de accidentes.

Las **actividades** planificadas anualmente respecto a la **prevención de riesgos** son:

- Visitas de seguridad
- Reciclaje de formaciones
- Fomento de comunicados de riesgos
- Colaboración de implicados y afectados en las investigaciones de accidentes, incidentes y comunicado de riesgos.
- Informaciones periódicas y en campañas puntuales, como las relacionadas con el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Y con ello, proporcionamos los mecanismos de control y mitigación a través de nuestro sistema de **Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo** que conlleva una serie de procesos y procedimientos con el objetivo de fomentar un entorno más seguro para todas las personas empleadas de Uriach. También tenemos implementada la **Política de Salud, Seguridad y Medioambiente (EHS Policy)** a nivel global y contamos con servicios médicos para nuestros colaboradores. Actualmente medimos las circunstancias y sucesos de seguridad y salud a través de **indicadores clave que resultan de auditorías internas y externas**.

En los centros de Sidroga recientemente adquiridos en 2021 cuentan con **procedimientos internos de cumplimiento vigentes** con la legislación de cada país.

La **participación** y **concienciación** de los colaboradores en el ámbito de la salud y la seguridad las mantenemos mediante **consultas** y comunicaciones vía **correo electrónico, reuniones** de equipo, en el Plan de Wellness, **sesiones Townhalls** y **reuniones** mano a mano con el líder directo o con la directora de People & Culture.

## Comité de salud y seguridad

Durante la crisis del COVID-19, en Uriach se estableció un Comité de Crisis COVID-19 para gestionar las medidas laborales de salud relacionadas con la pandemia. Estaba formada por 4 miembros que se reunían semanalmente para tratar temas de procedimientos de actuación, servicios imprescindibles y otros temas de protección frente al COVID-19.

### Horas de absentismo por sexo a nivel grupo<sup>1</sup>

	2021		2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
España	17.650	23.774	12.272	1.536
Amcore Balance	10.104	1.344	14.352	1.720
Italia	5.801	603	3.742	966
Portugal	1.276	0	2.728	48
Sidroga	29.713	24.950	12.771	6.686

<b>Total</b>	<b>64.544</b>	<b>50.671</b>	<b>45.865</b>	<b>10.956</b>
--------------	---------------	---------------	---------------	---------------

1 Cada país tiene su propio criterio de absentismo:

España: Enfermedades, ausencias injustificadas, suspensión de empleo/sueldo y baja por embarazo de alto riesgo.

Amcore Balance: enfermedades

Portugal: Enfermedades y baja por embarazo de alto riesgo

Italia: Enfermedades y accidentes laborales (no ha habido ninguno en 2022).

Sidroga: Enfermedades y accidentes laborales.

En 2022 el total de horas de absentismo fueron de **56.821 horas**. La variación entre 2021 y 2022 se debe a la disminución de la plantilla como consecuencia de la desinversión.

Señalar que para calcular el índice de frecuencia y el índice de gravedad que se muestran en las siguientes tablas, de accidentes laborales y enfermedades profesionales, las fórmulas utilizadas son las siguientes:

- Fórmula índice de frecuencia:  $(n^{\circ} \text{ de accidentes con baja} \times 1.000.000) / n^{\circ} \text{ de horas trabajadas por los empleados}$ .
- Fórmula índice de gravedad:  $(n^{\circ} \text{ de días perdidos por accidentes de trabajo con baja} \times 1.000) / n^{\circ} \text{ de horas trabajadas por los empleados}$ .

#### Accidentes laborales y enfermedades profesionales desagregadas por sexo en España

	2021		2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Nº de accidentes con baja <sup>1</sup>	2	5	1	0
Nº de días perdidos por accidentes de trabajo con baja <sup>2</sup>	87	137	12	0
Nº de horas teóricas trabajadas <sup>2</sup>	596.001,55	573.451,56	226.008	131.400
Índice de frecuencia <sup>3</sup>	3,36	8,72	4,42	0
Índice de gravedad <sup>4</sup>	0,15	0,24	0,05	0
Nº de bajas por enfermedad profesional	0	0	0	0

1 En 2021 se contabilizó 1 accidente "in misión" de una mujer, el cual está incorporado en los datos reportados en esta tabla. Además se contabilizaron 2 accidentes "in itinere" de dos hombres que no están incorporados en el total de accidentes con baja, ni en el cálculo de los índices de accidentabilidad reportados en el informe 2021.

En España en 2022 se registró un accidente "in itinere" de una mujer, pero no se está contabilizando dentro de los accidentes con baja ni en los índices de accidentabilidad.

2 Estos datos no se reportaron en el EINF 2021.

#### Accidentes laborales y enfermedades profesionales desagregadas por sexo en Amcore Balance

	2021		2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Nº de accidentes con baja <sup>1</sup>	3	1	3	1
Nº de días perdidos por accidentes de trabajo con baja <sup>2</sup>	30,00	10,00	16	11

Nº de horas teóricas trabajadas <sup>2</sup>	148.736,0	62.720	164.416	70.933,27
Índice de frecuencia	20,17	15,94	18,2	14,1
Índice de gravedad	0,20	0,16	0,10	0,16
Nº de bajas por enfermedad profesional	0	0	0	0

1 En 2021 se contabilizó 1 accidente “in itinere” de una mujer. Estos datos no están incorporados en el total de accidentes con baja, ni en el cálculo de los índices de accidentabilidad reportados en el informe 2021.

En 2022 no se registraron accidentes “in itinere”.

2 Estos datos no se reportaron en el EINF 2021..

### Accidentes laborales y enfermedades profesionales desagregadas por sexo en Portugal

	2021		2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Nº de accidentes con baja <sup>1</sup>	0	0	0	0
Nº de días perdidos por accidentes de trabajo con baja <sup>2</sup>	N/A	N/A	0	0
Nº de horas teóricas trabajadas <sup>2</sup>	N/A	N/A	N/A	N/A
Índice de frecuencia	0	0	0	0
Índice de gravedad	0	0	0	0
Nº de bajas por enfermedad profesional	0	0	0	0

1 En 2021 no se contabilizó ningún accidente “in itinere”. En 2022 no se ha registrado ningún accidente “in itinere”.

2 Estos datos no se reportaron en el EINF 2021.

### Accidentes laborales y enfermedades profesionales desagregadas por sexo en Italia

	2021		2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Nº de accidentes con baja <sup>1</sup>	1	0	0	0
Nº de días perdidos por accidentes de trabajo con baja <sup>2</sup>	24,68	0	0	0
Nº de horas teóricas trabajadas <sup>2</sup>	61.440,0	67.200,0	N/A	N/A
Índice de frecuencia	16,28	0	0	0
Índice de gravedad	0,40	0	0	0
Nº de bajas por enfermedad profesional	0	0	0	0

1 En 2021 no se contabilizó ningún accidente “in itinere”. En 2022 no se ha registrado ningún accidente “in itinere”.

2 Estos datos no se reportaron en el EINF 2021

### Accidentes laborales y enfermedades profesionales desagregadas por sexo en Sidroga

	2021		2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Nº de accidentes con baja <sup>1</sup>	1	1	1	0

Nº de días perdidos por accidentes de trabajo con baja <sup>2</sup>	7,0	86,0	6	0
Nº de horas reales trabajadas <sup>2</sup>	175.539,0	159.936,0	180.029	150.828
Índice de frecuencia <sup>3</sup>	5,70	6,25	5,55	0
Índice de gravedad <sup>3</sup>	0,04	0,54	0,03	0
Nº de bajas por enfermedad profesional	0	0	0	0

1 En 2021 se contabilizó 1 accidente “in itinere” de un hombre. Estos datos no están incorporados en el total de accidentes con baja, ni en el cálculo de los índices de accidentabilidad reportados en el informe 2021. En 2022 se ha registrado un accidente “in itinere” de una mujer.

2 Estos datos no se reportaron en el EINF 2021

3 Para el cálculo de los Índices de frecuencia y gravedad de Sidroga se tienen en cuenta las horas reales trabajadas.

### Colaboradores cubiertos por convenio colectivo a nivel global

	2021	2022
Nº de empleados cubiertos	815	410
% de empleados	79,5%	66,8%

### Convenios por país

En salud y seguridad, el convenio se rige por la ley vigente en la propia materia.

País	Convenio
España	El convenio colectivo vigente es el XX Convenio de la Industria Química, excepto para la sociedad Amcore Balance que se rige por el Convenio Colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías. Los convenios colectivos disponen de apartados concretos en materia de salud y seguridad en el trabajo. La cláusula con respecto a salud y seguridad es el artículo 70 del convenio de Químicas.
Amcore Balance	Convenio colectivo nacional de comercio minorista de droguerías y perfumerías El convenio colectivo dispone de apartados concretos en materia de salud y seguridad en el trabajo. La cláusula con respecto a salud y seguridad es el capítulo VIII del convenio de comercio minorista de droguerías y perfumerías.
Italia	Existe un Convenio Colectivo de Comercio (Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi). El convenio colectivo dispone de un apartado dedicado a la protección de la salud y la seguridad (artículo 69), con referencia explícita a la legislación italiana dedicada a la protección de la salud y la seguridad en el trabajo (Decreto legislativo 81/2008)
Portugal	No existe convenio colectivo, pero empresas de Uriach establecidas en Portugal cumplen estrictamente con la legislación vigente.
Sidroga	Las compañías en Austria, Suiza y Alemania cumplen estrictamente con la legislación vigente y utilizan como guías el Convenio Colectivo de Químicas (Chemistry).

## Priorizando el bienestar de nuestros colaboradores

### Organización del trabajo

En Uriach, le damos gran importancia que nuestro equipo se encuentre en un **ambiente laboral saludable y óptimo**. Por ello creemos que es imprescindible contar con una **organización de trabajo** que apoye el bienestar de los colaboradores a través de medidas de **beneficios sociales, desconexión y conciliación** de la vida laboral y familiar.

Tenemos un **horario flexible** de entrada en el marco de una jornada de trabajo continua de lunes a viernes, con 1 hora ajustable para almorzar al medio día. En España e Italia, se hace jornada completa de lunes a jueves y jornada intensiva los viernes. Esto nos permite llevar a cabo acciones que favorezcan la conciliación entre la vida personal y laboral de los colaboradores.

Nuestros profesionales cuentan con **beneficios sociales** que tienen como objetivo facilitar el día a día al equipo, satisfacer a los colaboradores y mejorar la calidad de su vida profesional y personal. Algunos ejemplos de beneficios en Uriach, son:

- › **Flexibilidad:** Contamos con una organización de trabajo flexible para adaptarnos a las necesidades de nuestras personas. La mayoría de los colaboradores cuentan con horario flexible que les permite poder conciliar su vida personal y laboral.
- › **Plan de compensación flexible:** Los colaboradores tienen la opción de contratar este plan que tiene beneficios fiscales y da acceso a aseguranza médica o formación.
- › **Plan de movilidad y aparcamiento:** Muchas oficinas de Uriach cuentan con facilidades de aparcamiento al igual que instalaciones para personas con movilidad reducida o mujeres embarazadas.
- › **Servicio comedor y dietas diarias:** De lunes a viernes, la compañía dispone de un servicio de comida de una empresa de catering externa. En algún centro también hay “Tickets restaurant” y en Portugal existe con una “Dining card” para los colaboradores en la oficina y el equipo de ventas con dietas suplementadas.



- › **Plan Wellness:** El Programa Wellness busca promover un estilo de vida saludable y el equilibrio entre la vida profesional y personal de los colaboradores y colaboradoras, con actividades como Yoga y formación ergonómica.
- › **Jornada intensiva:** los colaboradores de oficina, enmarcados en el sistema de horario flexible, disponen de la posibilidad de realizar jornada intensiva los viernes tarde.
- › **Vacaciones complementarias:** 4 días de cierre de empresa que complementan los días de vacaciones oficiales, sumando un total de 26 días.
- › **Servicio médico:** Existe a disposición de todos los colaboradores un servicio médico dentro de la especialidad de Vigilancia de la Salud del Servicio de Prevención.

Creemos que las medidas de **conciliación** son imprescindibles para lograr y aumentar la satisfacción y **bienestar** de nuestros colaboradores. Por eso, existen muchas alternativas de **flexibilidad** en la que nos adaptamos a las necesidades de cada persona, como se muestra a continuación.

Respecto a la organización del trabajo y la política de **desconexión laboral**, se han citado los tipos de horario y medidas dentro del **Plan de Igualdad** para garantizar la desconexión de nuestros colaboradores y su conciliación con la vida personal y familiar. Dentro del área de personas, la comisión de igualdad está trabajando en ejecutar los planes de acción y medidas para seguir fomentando la desconexión laboral.

#### Número de colaboradores que disfrutan de medidas de conciliación laboral a nivel global

Medidas de conciliación	2021		2022		Total
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Reducción de jornada	149	59	78	38	116
Jornada flexible	422	307	312	199	511
Permisos convenio	428	384	325	192	517
Jornada intensiva viernes por la tarde	16 <sup>1</sup>	4 <sup>1</sup>	52	30	82

<sup>1</sup> Sólo se contempló para Portugal en 2021.



## Promoviendo las relaciones sociales en el trabajo

Para asegurar la satisfacción y productividad de nuestros colaboradores, también creemos que es importante promover buenas relaciones de confianza y generosidad entre equipos y hacia la compañía. Esto también puede ayudar a motivar a los colaboradores e inspirarles a crecer personalmente y trabajar con optimismo.

Para lograr esta meta, tenemos varias **iniciativas** a nivel global o a nivel nacional que hemos ido desempeñando a lo largo de los años que detallamos a continuación.

En cuanto a los colaboradores, creemos que es importante entender cómo se sienten respecto a diferentes ámbitos de trabajo para aumentar su satisfacción en la empresa. Para ello, realizamos **mecanismos y sesiones de feedback constantes** y empleamos una **Encuesta de Clima Laboral** preguntando sobre las motivaciones, implicación, posibles preocupaciones, el nivel de sentimiento de pertenencia y bienestar de cada uno, para poder adaptarnos a sus necesidades

Asimismo, durante el marzo 2022, se creó la **Iniciativa Estratégica de Personas** (“People Strategic Initiative”), enfocada a que personas de diferentes equipos en Uriach se conociesen, alineados con la impulsión de los valores y la cultura de la empresa. A parte de esto, equipos internacionales se han creado para trabajar durante el año y actualizar el programa de liderazgo, entre otros asuntos de recursos humanos.

En España, se organiza el **Talent Day**, donde en 2022 se organizó la sexta edición. En este evento social corporativo, se organizaron conferencias con más de 50 ponentes sobre temas de desarrollo, formación y tendencias.

En Sidroga, trabajamos para fortalecer el sentido de comunidad ante los colaboradores, y por eso, organizamos eventos que promuevan el **networking y teambuilding** para ellos. Queremos fomentar la transparencia y la comunicación transversal sobre los proyectos y lo hacemos a través de herramientas como pantallas y pizarras informativas en la oficina, intranet, LinkedIn y reuniones virtuales internacionales o interdepartamentales. En España, también contamos con **eventos corporativos** y actividades de teambuilding *offsite* donde organizamos acciones colectivas amenas como talleres, escalada, hackatones o actividades de cocina. Estas actividades son claves para cultivar la **esencia de trabajo en equipo**, aumentar el sentimiento de pertenencia y sobre todo, **generar buenas relaciones sociales** entre los equipos y la compañía.



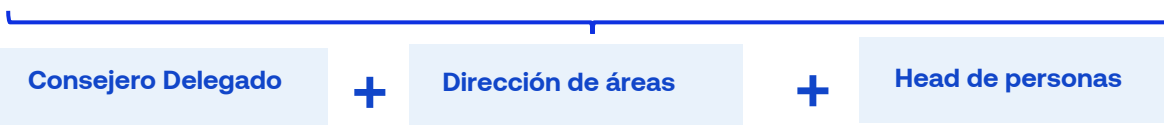
## Desarrollando nuestro talento

En Uriach, nos comprometemos con proporcionar a las personas un desarrollo de carrera productiva y un aprendizaje constante, de acuerdo con nuestros valores de **ambición y unidad**. Queremos ayudar a formar a personas con talento para ser futuros líderes e inspirarles a que aporten valor personalmente y laboralmente. Para retener talento, cultivarlo y crear futuros líderes contamos con varias herramientas internas que nos permiten alcanzar estos objetivos.

### Un Comité dedicado a la gestión del talento

A nivel global, en Uriach contamos con el **Comité de Gestión de Talento** que está formado por el CEO, directores de área y el Head de Recursos Humanos. Este comité tiene el rol de identificar a las personas con mayor potencial y talento dentro de la empresa a través de evaluación de progreso y “performance”.

#### COMITÉ DE TALENTO



Una vez se han detectado estas personas, se genera un **Mapa de Talento** para marcar las posiciones claves del negocio y compensarlo con planes individuales de carrera y desarrollo con individuos que consideramos adecuados para estas posiciones. De esta forma, nuestros planes de promoción son más precisos y en línea con las necesidades de la compañía en cada momento.

En la **Política Marco de Personas**, se formaliza la normativa base de la cual creamos la estrategia de la compañía en materia de seleccionar talento, retener talento y desarrollar talento y carreras profesionales.

### Un modelo de liderazgo propio para cultivar futuros líderes

Dicho esto, contamos con un **modelo propio de liderazgo** plasmado a través del **Programa LIDER**, en el que ofrecemos formación y desarrollo de capacidades para profesionales que cuentan con distintas posiciones de cargos con requerimiento de capacidades de gestión.





Existen 5 niveles:

- 1 **Miembros del comité de la dirección**
- 2 **Heads / directores de departamentos**
- 3 **Manager**
- 4 **Coordinadores**
- 5 **Administrativos y operarios**

Nuestro modelo de gestión y liderazgo se compone de 5 componentes básicos: Liderar, inspirar, desarrollar, referente y ejecutar.

Este **modelo** sirve como **guía normativa y formativa de liderazgo** para los directivos y comandos medios de la empresa. Velamos por un liderazgo que construya un entorno de alto rendimiento para potenciar el talento y marcar **líneas de compromiso comunes** que ilusionen y motiven a nuestros colaboradores.

Optamos por un modelo en el que nuestros líderes gestionen sus proyectos y personas bajo un **equilibrio** de “hard skills” (visión, planes, rigor, disciplina, indicadores, acción, exigencia y responsabilidad) y “soft skills” (desarrollo, motivación, pasión, ilusión y compromiso con las personas). Adoptamos este modelo para aumentar la **productividad** y lograr los **resultados** que queremos con eficiencia y en un ambiente positivo.

## Asegurando un desarrollo y desempeño de carrera de valor a través de la formación

En Uriach España, nos enfocamos en el desarrollo de carrera a través de la formación y para ello lanzamos el mecanismo **Success Factor** en 2016, donde se agrupan **evaluaciones de desempeño marcadas por objetivos** e indicadores de progreso de todas las personas. Su implementación tiene como objetivo continuar con la **estrategia de transformación digital** en el ámbito de recursos humanos. La evaluación del progreso establece un **Plan de carrera y desarrollo** para cada individuo, seguido de un plan de formación anual que incluye:

- Actividades de **formaciones individuales**
- Aprendizaje de **competencias básicas y transversales** alineadas con los valores Uriach
- **Formación técnica** (según el departamento y perfil de cada persona)

En España, también desarrollamos **sesiones de tutoría y coaching** con herramientas de desarrollo como “Mentoring and Coaching”. En Italia y Portugal, existe el plan de formación anual definido por el Comité ejecutivo que establece unos objetivos fundamentales para cada departamento de la compañía.

Relativo a 2021, contamos con un nuevo **proceso de onboarding** que tiene como objetivo unificar un encuentro introductorio y formativo para las nuevas incorporaciones de todos los departamentos, de forma periódica. Este mecanismo de onboarding abre un foro para que se conozcan en detalle todos los roles y áreas de la compañía y que se promueva la cultura corporativa.

En 2022, pedimos y recibimos un **crédito verde** (green loan) ligado a dos KPIs (“key performance indicators”). Uno de ellos monitoriza el objetivo de incrementar un 5% anual las horas de formación por colaborador en España.

**Horas de formación proporcionadas a colaboradores del grupo por categoría profesional a nivel global**

	<b>2021</b>	<b>2022</b>
	<b>Número de horas de formación</b>	
Admin y oper. & almacén y fuerza de ventas	1.354	8.711
Coordinador/a y técnico/a	9.267	1.511
Manager	1.354	2.373
Director & lead	1.021	896
C-level	669	593
<b>TOTAL</b>	<b>13.665</b>	<b>14.084</b>

Como podemos ver, si analizamos **las horas de formación por colaborador**, podemos observar un aumento del 3,1% en 2022 respecto a 2021 a nivel global y un 6,77% a nivel España (horas de formación por colaborador), aunque la plantilla disminuyera. Esto se debe a que la mayoría de formación se realiza al colectivo ubicado en *headquarters* y red de ventas, los cuales se han mantenido igual en cantidad después de la desinversión. Además, como se ha comentado anteriormente, y en línea con el compromiso con el crédito verde de incremento de horas de formación, se estableció como KPI objetivo el aumento de un 5% el número de horas de formación por colaborador en España, lo cual se consiguió.





**NUESTRO  
COMPROMISO HACIA  
LA COMUNIDAD**

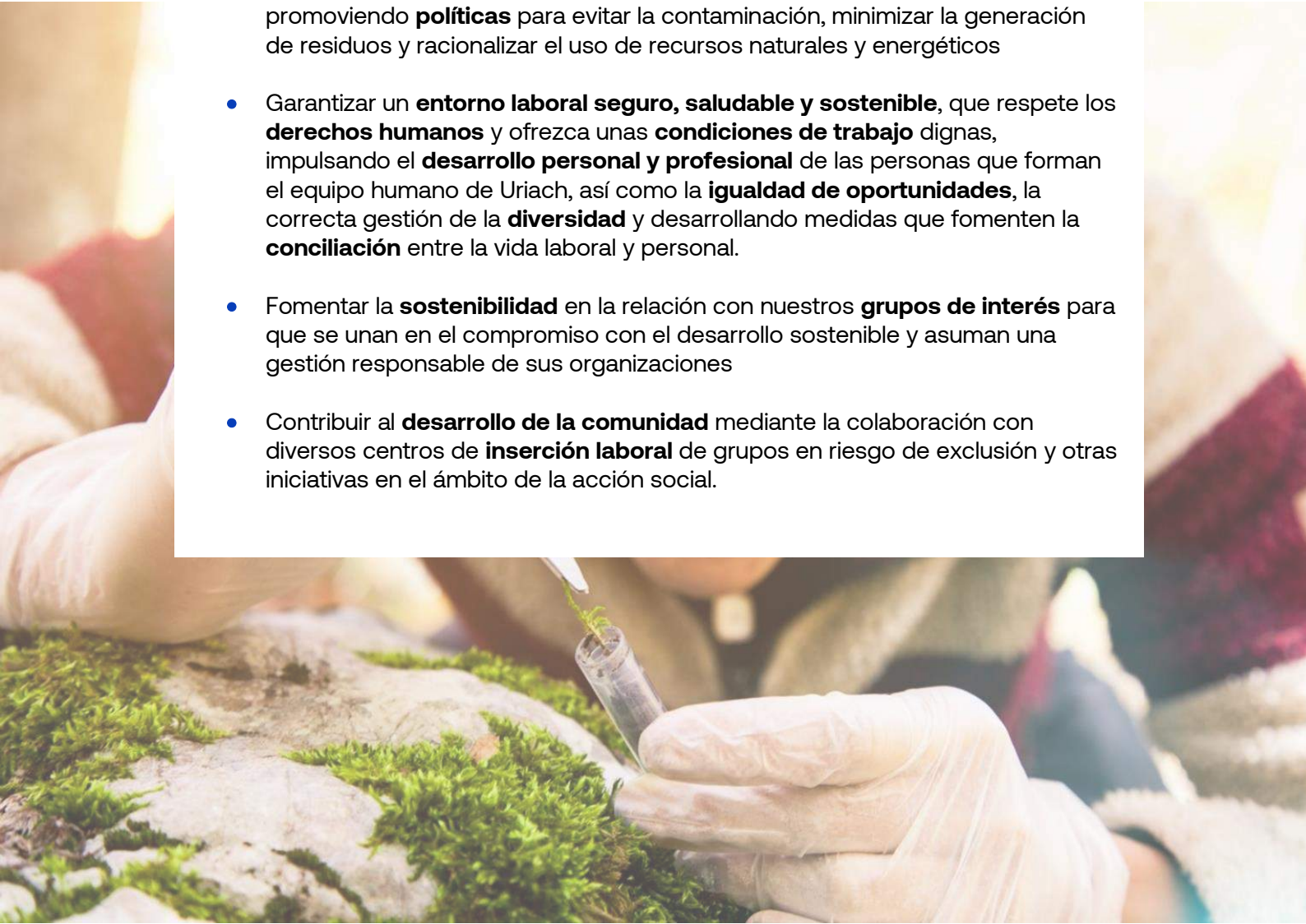


Nuestro trabajo en generar un **impacto positivo** hacia el **bien común** de la sociedad está en nuestro ADN y alineado con el propósito principal corporativo. Creemos que es importante comprometernos y **desarrollar acciones tangibles** hacia comunidades vulnerables o en riesgo enfocadas a la **mejora** de la salud y la calidad de vida.

En el marco del **Plan Estratégico de Sostenibilidad**, estamos impulsando un **Plan de voluntariado corporativo a nivel global** para promover y facilitar la acción hacia el impacto social para distintas causas.

Los **principios** que rigen nuestra actuación en materia de sostenibilidad son los siguientes:

- Alinear el **modelo de negocio** con las necesidades del entorno social, ambiental y económico
- Contribuir a la salud y mejora de calidad de vida de las **personas** del mundo mediante la innovación en el desarrollo de nuestros productos
- Desarrollar nuestra actividad desde el **compromiso con la calidad y el medioambiente**, mediante la adecuada gestión del impacto ambiental promoviendo **políticas** para evitar la contaminación, minimizar la generación de residuos y racionalizar el uso de recursos naturales y energéticos
- Garantizar un **entorno laboral seguro, saludable y sostenible**, que respete los **derechos humanos** y ofrezca unas **condiciones de trabajo** dignas, impulsando el **desarrollo personal y profesional** de las personas que forman el equipo humano de Uriach, así como la **igualdad de oportunidades**, la correcta gestión de la **diversidad** y desarrollando medidas que fomenten la **conciliación** entre la vida laboral y personal.
- Fomentar la **sostenibilidad** en la relación con nuestros **grupos de interés** para que se unan en el compromiso con el desarrollo sostenible y asuman una gestión responsable de sus organizaciones
- Contribuir al **desarrollo de la comunidad** mediante la colaboración con diversos centros de **inserción laboral** de grupos en riesgo de exclusión y otras iniciativas en el ámbito de la acción social.



## Alianzas para el bien común

En Uriach trabajamos con el objetivo de tener un **impacto positivo sobre las personas, pacientes, consumidores y médicos de nuestra comunidad local**, mejorando sus calidades de vida y su salud y creando una **sociedad más justa**. Avanzar hacia la construcción del desarrollo sostenible de la sociedad y el planeta es clave hacerlo junto a nuestros grupos de interés formando **alianzas, sinergias y proyectos conjuntos** para tener un impacto mayor.

Algunas de las entidades educativas con las que colaboramos son:



El Instituto de la  
Ciencia i la  
Tecnología Ambiental  
- UAB



Instituto médico-  
farmacéutico de  
Cataluña



Real Academia de  
Farmacia de Cataluña



PERSONA CIÈNCIA EMPRESA  
UNIVERSITAT RAMON LLULL  
Instituto Químico de  
Sarrià (IQS)

En esta misma línea, somos **miembros de diversas asociaciones** sectoriales que velan por la mejora de la competitividad del sector y por la mejora de su sostenibilidad social y ambiental. También mantenemos estrecho contacto con la **administración pública** que nos apoya con su conocimiento en cuestiones de desarrollo de nuevos productos o cumplimiento normativo. Durante 2022, hemos donado **364.699€** a nivel grupo a distintas entidades sociales sin ánimo de lucro en ámbitos como la salud, educación, medioambiente y ciencia. Estas donaciones se muestran a continuación.



## Contribuciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro en 2022

	Aportación total 2021	Aportación total 2022	Fundaciones 2022
<b>España</b>	<b>114.347€</b>	<b>268.320€</b>	Institut de Ciència i Tecnologia Ambientals UAB Institut Medicofarmacèutic de Catalunya Institut Químic de Sarrià (IQS) Cercle d'Economia Fundación Prevent Fundación Eurofirms Fundació Orienta ACNUR Fundación Uriach 1838
<b>Italia</b>	-	<b>63.882€</b>	Associazione Bambini Ornella Associazione Culturale Sorridiamo Associazione L'Arca ODV Associazione Ospedale Dolce Casa Cresc.I O.N.L.U.S Gidesign SRL Hospital Forniture S IRCCS Fondazione Stella Maris LILT Milano Monza Brianza APS Network Neonatale Italiano ONLUS Università Magna Graecia Università degli Studi dell'Aquila
<b>Sidroga</b>	-	<b>7.000€</b>	Projecto "Plant for the Planet" con México
<b>Amcore Balance</b>	-	<b>25.497€</b>	Fundación educación y cooperación (educó) Alzheimer Catalunya Fundació Fundació privada Banc dels aliments de les comarques de Girona
<b>TOTAL</b>		<b>364.699€</b>	

\*En 2021, no se reportaron estos datos para las otras filiales, sólo los de España al ser el país más material.

\*En 2021 y 2022 no se han realizado acciones de patrocinio.

## Proyectos colaborativos

Recaudación de fondos y aportaciones económicas para la **ayuda a los refugiados de Ucrania** a través del reto creado junto con ACNUR.

- › En **España** se realizó una aportación total de 15.110€ de recaudación correspondientes a la suma de aportaciones individuales de los colaboradores/as, además de 10€ que aportó Uriach como empresa por cada uno de los pedidos obtenidos en las ventas de España y Exportaciones durante 1 semana para la ayuda a los refugiados de Ucrania a través del reto creado junto con ACNUR.
- › En **Italia** se coordinó el envío de productos de primera necesidad así como donativo de productos de la línea pediátrica.
- › En **Portugal**, colaboraron en esponsorizar una comitiva de vehículos que entregó productos de primera necesidad y a su regreso al país Luso, ofrecieron transporte a refugiados, así como packs de bienvenida al país.



- › En **Sidroga**, recolectaron donaciones para crear “Care packs” básicos (bebida, comida, artículos de higiene) así como aportaciones individuales económicas de los colaboradores.
- › En **Amcore Balance**, además de contribuir a través de aportaciones económicas (directamente o a través de la compra de lote de producto damnificado), también se colaboró recolectando y enviando productos de primera necesidad para los refugiados a través de una asociación local.

Los proyectos colaborativos para destacar en 2022 a nivel de España han sido:



Colaboración con el programa “**Aprende y Emprende**”. Un programa de formación y acompañamiento para personas que desean poner en marcha una idea de negocio o impulsar una iniciativa de reciente creación. Está dirigido a **personas con discapacidad** o a personas sin discapacidad que presenten proyectos de impacto social en el ámbito de la discapacidad. ESADE es el colaborador académico. También se colaboró con becas para fomentar el deporte inclusivo.



**Campaña de comunicación interna** en la que nuestros colaboradores tuvieron la oportunidad de contribuir a través de la aportación de regalos durante el periodo navideño para los niños hospitalizados.



Participación en la **campaña solidaria** de verano “Ningún niño sin colonias”, con el objetivo de realizar **aportaciones de material escolar** para becar a niños y niñas en situación vulnerable para darles la oportunidad de disfrutar de actividades durante sus vacaciones en colonias y casales de verano.



**Aportación económica** como **beca** para participar en el programa “Lab de Blanquerna” dirigido a personas que actualmente están trabajando o son voluntarias en entidades de acción social y quieren especializarse en Comunicación y Marketing de Acción Social.



Para el día de la Mujer el 8 de marzo 2022, nos sumamos al proyecto de la Fundación Eurofirms para incorporar a 1.000 mujeres con discapacidad al mundo laboral, a través de un **programa de inserción laboral y empleabilidad** con la práctica de “Speed Job Dating” mediante entrevistas online. En concreto, **becamos a 3 mujeres con discapacidad** en situación de desempleo.

### Afiliación a asociaciones

La siguiente tabla indica las instituciones de las que Uriach ha realizado aportaciones monetarias para ser miembros.

		2021	2022
Listado de asociaciones	<b>España</b>	Anefp	Anefp
		Autocontrol	Autocontrol
		Sigre	Sigre
		Afepadi	Afepadi
		Ecoembes	Ecoembes
		Feique	
		Fundación Empresa y Clima	
		Fedequim	
Aportación monetaria	<b>España</b>	<b>193.407,27€</b>	<b>172.877,40€</b>
Listado de asociaciones	<b>Portugal</b>	CODIPOR	CODIPOR
		GS1 Portugal	GS1 Portugal
		Associação Portuguesa de Suplementos Alimentares	Associação Portuguesa de Suplementos Alimentares
		Asociación Portuguesa de Identificación y Codificación de Productos	Asociación Portuguesa de Identificación y Codificación de Productos
Aportación monetaria	<b>Portugal</b>	<b>3.330,00€</b>	<b>3.330,00€</b>

### Afiliaciones en España en 2022



## Fundación Uriach

De acuerdo con nuestro compromiso hacia la **comunidad, el impacto social y la ciencia**, creamos la Fundación Uriach en 1988 como base de enfoque en este ámbito. El equipo que lo lidera está compuesto por **8 miembros**, 5 de ellos de la Familia Uriach



y 3 otros individuos de **confianza** y experiencia, los cuales todos realizan sus tareas para la fundación sin ánimo de lucro.

La Fundación cuenta con **3 objetivos**:

- 1** Preservar, difundir y promover el **conocimiento e investigación de la Historia de las Ciencias de la Salud**, en línea con nuestro valor principal de conservar, aprovechar y difundir nuestra historia.
- 2** Promocionar e impulsar el **conocimiento de los productos naturales** sobre la salud, sobre todo la nutracéutica, así como los beneficios que comporta un estilo de vida saludable en todos los ámbitos.
- 3** Preservar, **enriquecer** y gestionar **nuestro patrimonio**.

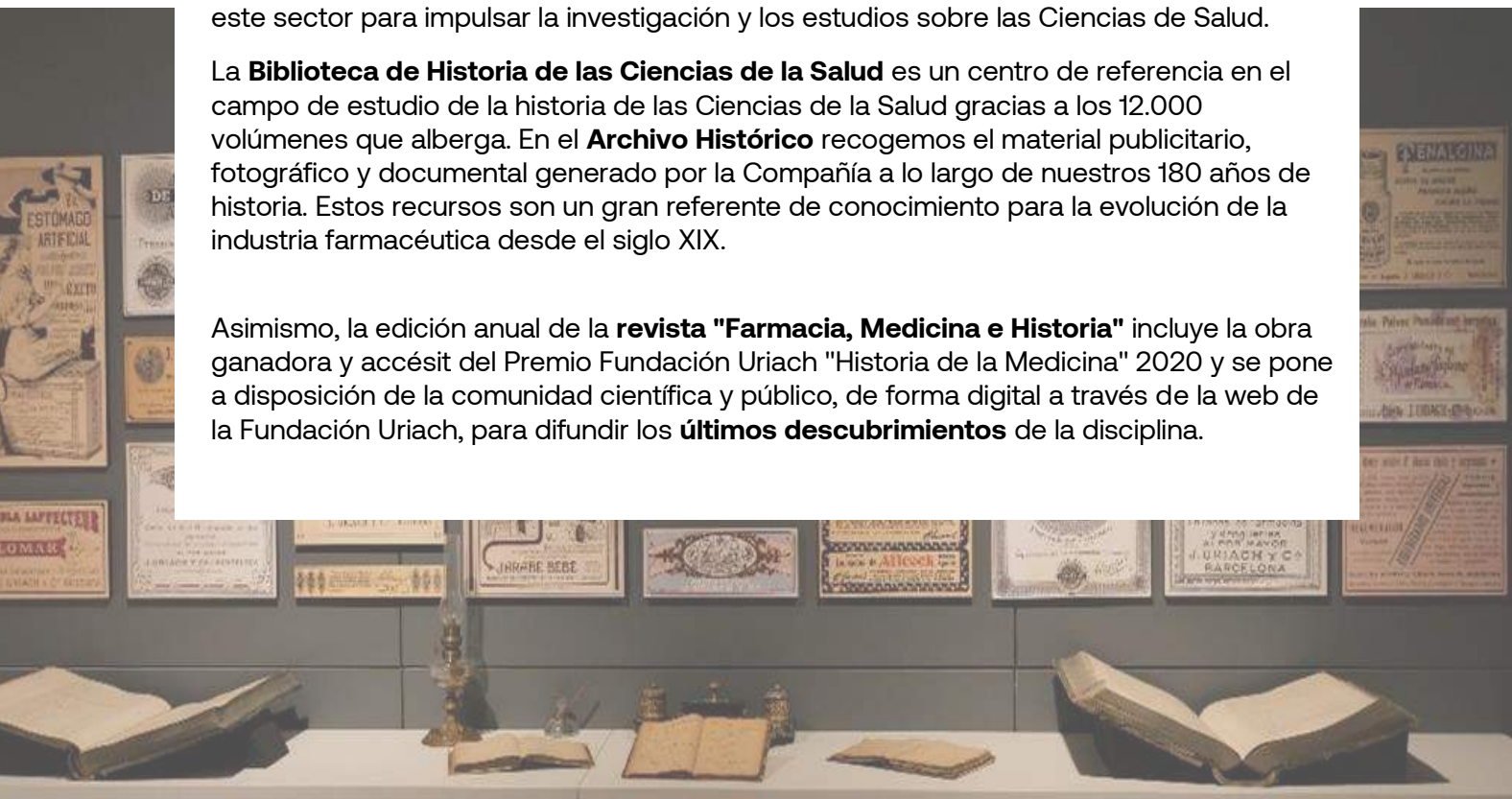
Para ello, contamos con iniciativas, espacios y recursos diferentes que entre ellos hacen posible cumplir estos objetivos:

## Premios y publicaciones

El **Premio Fundación Uriach**, “Historia de la Medicina” sucede **anualmente** para premiar al mejor proyecto en el ámbito de la Historia de las Ciencias de la Salud con alcance internacional. El premio tiene como objetivo dar a conocer proyectos de desarrollo en este sector para impulsar la investigación y los estudios sobre las Ciencias de Salud.

La **Biblioteca de Historia de las Ciencias de la Salud** es un centro de referencia en el campo de estudio de la historia de las Ciencias de la Salud gracias a los 12.000 volúmenes que alberga. En el **Archivo Histórico** recogemos el material publicitario, fotográfico y documental generado por la Compañía a lo largo de nuestros 180 años de historia. Estos recursos son un gran referente de conocimiento para la evolución de la industria farmacéutica desde el siglo XIX.

Asimismo, la edición anual de la **revista "Farmacia, Medicina e Historia"** incluye la obra ganadora y accésit del Premio Fundación Uriach "Historia de la Medicina" 2020 y se pone a disposición de la comunidad científica y público, de forma digital a través de la web de la Fundación Uriach, para difundir los **últimos descubrimientos** de la disciplina.



## Exposiciones

Para nosotros es muy importante poner en valor todo aquel conocimiento e historia que hemos vivido y creado como Uriach, enriqueciendo por lo tanto nuestro patrimonio y comunicando nuestros logros y conocimiento. Para ello, hemos realizado varias **exposiciones o eventos conmemorativos** que se detallan a continuación:

En 2002, se realizó la **exposición “Uriach 184 años”** en las instalaciones de Sidroga, la filial alemana, con el propósito de informar sobre la historia de la compañía a todas las personas colaboradoras. En esta conmemoración se organizaron 14 paneles donde se daba a conocer la historia de Uriach desde el punto de vista de distintas generaciones a través de fotografías y textos descriptivos.

En abril 2022, fue el **70 aniversario de la marca Biodramina** que pertenece a Uriach, por lo que se realizó un **evento de celebración** en las instalaciones de la compañía que contaba con 2 actividades. La primera actividad era una exposición sobre los hechos importantes de la historia de la Biodramina y fotografías visuales y la segunda actividad era una experiencia inmersiva a través de unas gafas de realidad virtual que permitió viajar a diferentes lugares del mundo.

También durante el 2022, la Fundación Uriach organizó la exposición "**Los medicamentos en Catalunya. Empresa, ciencia i innovació para la salut**" ubicada en el Museo Nacional de la Ciencia i la Técnica de Catalunya, que estará vigente desde abril 2023 hasta septiembre 2023. Esta exposición dará a conocer el origen y evolución de los productos para la salud desde remedios y fórmulas magistrales, hasta los actuales complementos y medicamentos desarrollados en modernas instalaciones desde el conocimiento histórico de Uriach en este ámbito desde su nacimiento en 1838.



## Cátedra Uriach de Nutraceutica

La Cátedra Uriach de Nutraceutica (CUdN) de la Universidad Rovira i Virgili fue creada por el Consejo de Gobierno de la Universidad el 7 de mayo de 2020 y es el resultado de un convenio de colaboración entre la Universitat Rovira i Virgili y la Fundació Uriach. El proyecto tiene como misión **difundir conocimiento sobre la nutraceutica** desde el ámbito educativo, industrial y laboral de forma complementaria. La creación de estas sinergias sirve como base para futuros espacios de debate, colaboración y desarrollo en este campo de estudio.

Los **objetivos concretos** de la CUdN son:

- › Formar a estudiantes para que puedan hacer frente a nuevos desafíos en la disciplina de la nutraceutica
- › Favorecer la inserción laboral en el mundo empresarial e industrial
- › Impulsar la formación a profesionales del mundo sanitario
- › Promover encuentros científicos donde difundir la nutraceutica
- › Crear nuevas líneas de investigación e innovación en este campo de estudio

## Acciones de CUdN llevadas a cabo en 2022

- › Se realizó un **estudio colaborativo** con el Col.legi Oficial de Farmacèutics de Tarragona (COFT) **para evaluar los beneficios de un nutraceutico** y ver las concentraciones plasmáticas de colesterol en individuos con hipercolesterolemia leve.
- › Se realizaron las “**Jornadas de Nutraceutica. Compuestos bioactivos y nutraceuticos**”. Unas jornadas científicas que estuvieron dedicadas a los últimos avances en los compuestos bioactivos y nutraceuticos, con participación de personal de instituciones públicas y privadas y estudiantes de grado, máster y doctorado en este campo académico.
- › A través de la CUdN, **miembros del departamento de innovación de Uriach** realizaron **clases de la asignatura** “Aliments funcionals i nutraceutics” dentro del **Màster** de Nutrició i Metabolisme de la Universitat Rovira i Virgili.
- › Se entregaron **dos becas** de carácter formativo a dos estudiantes enfocados en esta rama de la ciencia, una de grado y otro de máster. También se concedieron dos premios vinculados a los mejores Trabajos finales de máster.



**ELABORANDO PRODUCTOS  
DE CALIDAD PARA  
NUESTROS  
CONSUMIDORES**



# Elaborando productos de calidad para nuestros consumidores

## Compromiso con la calidad de nuestros productos

En línea con nuestra misión, el proyecto en Uriach consiste en **proporcionar productos diferenciales e innovadores de alta calidad que puedan contribuir a mejorar la salud y bienestar de personas** que lo necesiten. Creemos en los productos naturales potenciados por la ciencia y la tecnología que nos permiten encontrar la calidad que buscamos. Por eso mismo, disponemos de un **sistema de calidad robusto** con políticas y procedimientos propios, así como de un sistema de evaluación y seguimiento continuo de calidad, que se complementa con revisiones anuales de farmacovigilancia. En relación con la normativa aplicable al sector farmacéutico, los productos sanitarios, productos cosméticos o complementos alimenticios, Uriach cumple con todas las disposiciones legales y posee las certificaciones pertinentes. Fundamentamos nuestra estrategia en dar respuesta a las nuevas necesidades de los consumidores y estar actualizados sobre las tendencias de mercado.

Estamos orgullosos de ofrecer a nuestros clientes una amplia gama de productos brindando así una asistencia completa y de calidad. A continuación, mostramos las **marcas de productos propias** que vendemos en Uriach:



## Cumplimiento regulatorio de gestión de calidad y certificaciones

Todos nuestros productos y especialmente los productos farmacéuticos están sujetos a una estricta regulación y es nuestra responsabilidad garantizar su cumplimiento. Por ello, nos aseguramos de contar con un sistema de gestión de la calidad dónde establecemos mecanismos de control y aseguramiento sobre todos nuestros productos y proveedores para que cumplan con los más altos estándares y que no supongan ningún tipo de riesgo para la integridad de las personas.

Para evitar situaciones de fraude de medicamentos, nuestro sistema se rige por las normas de la **Directiva 2011/62 de marzo 2013**.

En Amcore Balance S.L, disponemos de un proceso de homologación de proveedores robusto en el que se realizan **revisiones de calidad** en la fase previa **a la contratación y evaluaciones anuales** a todos los proveedores de productos.

Las normas regulatorias para regular los productos sanitarios y complementos alimenticios y cosméticos son los detallados a continuación:

- › ISO 13485 para dispositivos médicos
- › ISO 22000 para complementos alimenticios
- › ISO 22716 para productos cosméticos

En Sidroga, las **operaciones y sistemas de calidad** cumplen con los requisitos y normas exigentes del campo:

- › **Emcur y Sidroga Alemania** tienen implantado un Sistema de Gestión de Calidad certificado conforme a ISO 13485:2016.
- › Las dos **plantas de producción de Sidroga** están certificadas de acuerdo con el cumplimiento de Good Manufacturing Practice (GMP) como indica en el art. 111 (5) de la directiva 2001/83/CE.
- › Los productos de té de Sidroga en Alemania están certificados de acuerdo con el **Reglamento Suizo** sobre Alimentos Orgánicos.
- › Por último, contamos con diversas **certificaciones** de fabricación y/o comercialización de nuestros productos que reafirman nuestro cumplimiento con los **estándares de calidad**.

**“En Uriach  
contamos con  
productos de  
calidad y con  
marcas  
reconocidas por  
los consumidores”**

Centro o filial	Nombre de la certificación
Uriach consumer healthcare	GDP para productos farmacéuticos ISO 22000:2018 complementos alimenticios
Uriach Lusa	GDP para productos farmacéuticos
Uriach Italia	ISO 22000:2018
Sidroga Planta 1 y 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ISO 13485:2016</li> <li>• Good Manufacturing Practice (EU-GMP) de acuerdo con el art. 111 (5) de la directiva 2001/83/CE</li> <li>• Estándares GACP</li> </ul>
Kenia y Uganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ecocert Bio Standard en 2021</li> <li>• Estándares GACP</li> </ul>

En esta misma línea, en Sidroga, todos los proveedores cuentan con Good Manufacturing Practice (GMP) y se evalúan anualmente. Para los productos farmacéuticos, las **auditorías se realizan generalmente al menos cada 3 años**. Para los demás, las auditorías se basan en función a la criticidad del riesgo y se llevan a cabo sobre la base de una evaluación anual.

## Farmacovigilancia

La farmacovigilancia es un aspecto esencial para garantizar la seguridad pública. Desde Uriach, cumplimos con el objetivo de asegurar que la **relación beneficio-riesgo se mantenga favorable** durante todo el ciclo de vida del producto comercializado, es decir, desde que se autoriza o comercializa hasta que se retira del mercado o se interrumpe su producción.

En este contexto, el 100% de nuestros productos, ya sean medicamentos, complementos alimenticios, productos sanitarios o cosméticos, **se evalúan en función del impacto que tienen en la salud y seguridad** de sus consumidores y trabajamos constantemente para mejorarlos con el apoyo de la ciencia, la tecnología y la innovación.

La **legislación vigente** en esta materia, tanto a nivel español como europeo, nos obliga a tener un **registro de todas las reacciones adversas que se producen**, así como a realizar una evaluación exhaustiva de las mismas. Para monitorizar este cumplimiento, reportamos a las autoridades sanitarias, periódicamente, informes de seguridad de cada uno de los productos que comercializamos. En Uriach, disponemos de varios **canales de comunicación** para recibir información sobre casos de reacciones adversas, como las comunicadas por profesionales de la salud, usuarios y redes sociales.

Adicionalmente, se realizan **formaciones a todas las personas que se incorporan** a nuestra organización y **jornadas informativas** a lo largo del año para **sensibilizar** a todos los colaboradores sobre la importancia de canalizar este tipo de información a los responsables de la organización. La importancia del asegurar la calidad y salud de nuestros consumidores no sólo es conocida por los departamentos especializados en esta materia, sino que todo el personal de Uriach puede **recibir información sobre las reacciones adversas de los medicamentos** puestos en el mercado.



Cabe destacar que durante 2021 y 2022, no se ha producido **ningún caso de incumplimiento de la normativa** en materia de seguridad de los productos comercializados por Uriach que haya dado lugar a multas, sanciones o apercibimientos.

## Satisfacción de nuestros consumidores

En Uriach tenemos una sólida orientación al cliente. Para nosotros, la confianza se gana con el esfuerzo y la excelencia en todo lo que hacemos. Creemos que el compromiso con la calidad y el foco en la satisfacción de los consumidores nos ayuda a generar una alianza sólida.

Asimismo, creemos que es importante contar con mecanismos para escuchar a nuestros clientes o consumidores y que nos ayuden a mejorar nuestros productos.

### Mecanismo de reclamaciones

En Uriach disponemos de un **procedimiento para recoger e investigar las reclamaciones** sobre la calidad de los productos que determina en qué circunstancias se requiere la retirada del mercado e identificamos todas las **actuaciones** a realizar a nivel interno y externo. El departamento de Farmacovigilancia es el responsable de la recogida de reacciones adversas y de su tratamiento según la normativa vigente. **La recepción de reclamaciones** y de reacciones adversas se realiza a través de los distintos medios de contacto con los clientes: redes comerciales, servicio de atención al cliente, o bien con comunicaciones directas de los clientes a los departamentos de Garantía de Calidad o de Farmacovigilancia. Todas las reclamaciones, sea cual sea su vía de entrada, se **canalizan a través del departamento de Garantía de Calidad**, y en el caso de **reacciones adversas a través del departamento de Farmacovigilancia**.

En 2022 hemos recibido **228 reclamaciones** por parte de clientes a nivel grupo, y **207 de ellas se han gestionado y resuelto satisfactoriamente**. En 2021 se recibieron 94 reclamaciones.

Solamente ha habido 1 caso de incumplimiento donde se ha procedido a su investigación y posterior plan de acción para su remediación y evitar la recurrencia de la causa que lo ha provocado.

Señalar que el número de reclamaciones entre 2021 y 2022 no son comparables, debido a que en 2021 sólo se tuvieron en consideración las reclamaciones correspondientes a España y Amcore Balance. Además, este año ha habido un cambio de criterio, considerando sólo reclamaciones de calidad de todas los países.



## Transparencia y comunicación de la calidad

Además de los sistemas internos regulatorios, la **autorregulación publicitaria** y comunicación externa sobre el producto también son importantes para nosotros. En este sentido, la sociedad Uriach Consumer HealthCare, S.L. forma parte de la Asociación sin ánimo de lucro Autocontrol (Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial), que se encarga de gestionar el sistema de autorregulación publicitaria en España.

Como socios de Autocontrol nos comprometemos a respetar en todas nuestras comunicaciones comerciales el Código de Conducta Publicitaria de Autocontrol, basado en el Código Internacional de Prácticas Publicitarias de la Cámara Internacional de Comercio (CCI). En el informe de actividad 2022 elaborado por Autocontrol (Asociación para la Autorregulación de la comunicación comercial) se recogen las solicitudes, consultas y reclamaciones atendidas por la asociación, durante este ejercicio, relativas a la publicidad de la que es responsable Uriach Consumer Healthcare, S.L.

### Informe de actividad 2022, Autocontrol

Concepto	Resultado
Copy Advice solicitados por la empresa e intermediarios	52
Copy Advice positivos <sup>1</sup>	29
Copy Advice con modificaciones <sup>2</sup>	23
Copy Advice negativos <sup>3</sup>	0
Reclamaciones por razón de discriminación sexual	0

*1 No se aprecian inconvenientes en el contenido del anuncio.*


*2 Se ha recomendado introducir cambios en el anuncio.*

*3 Se ha desaconsejado la difusión del anuncio.*


La información de nuestros productos farmacéuticos llega a nuestros clientes y consumidores a través de diferentes canales

- › **Etiquetas, prospectos y estuches:** Regulados y aprobados por las Autoridades Sanitarias, en concreto por la Agencia Española del Medicamento y Productos Sanitarios (AEMPS) o por la agencia correspondiente al país de comercialización.
- › **Web corporativa:** En la página web de Grupo Uriach se encuentra información relacionada con los productos, con su ficha técnica, prospecto e imagen.
- › **Delegados comerciales:** Nuestros delegados comerciales están permanentemente en contacto con los profesionales de la salud para ofrecerles información sobre las características del producto, estudios, y otra información que les pueda resultar relevante.
- › **Publicidad:** Todos los anuncios de especialidades farmacéuticas publicitarias (EFP) se presentan y son aprobados por el Ministerio de Sanidad y por las autoridades sanitarias correspondientes a la comunidad autónoma donde se realiza la campaña.
- › **Atención al cliente (Aquilea responde):** Disponemos de un número gratuito de atención al consumidor para aclarar cualquier duda o responder cualquier pregunta.





**GENERANDO UNA  
CADENA RESPONSABLE  
DE PROVEEDORES**



# Generando una cadena responsable de proveedores

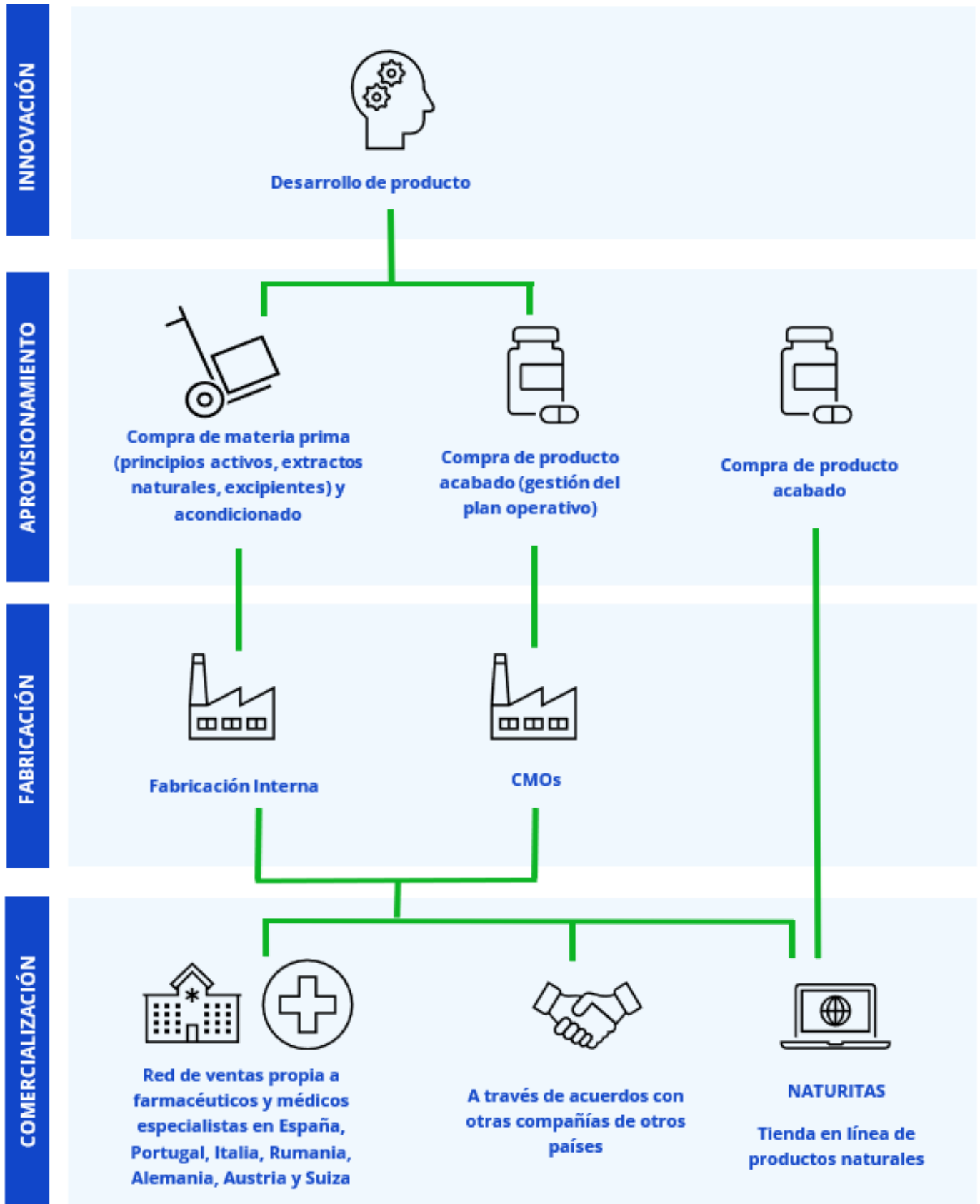
## Creación de relaciones sólidas y transparentes

Nuestros proveedores son un **aliado clave** para garantizar que nuestros productos cumplan con la calidad que nos diferencia, así como asegurar que nuestros estándares éticos y de responsabilidad social y ambiental se integren a lo largo de nuestra cadena de valor.

En Uriach llevamos a cabo nuestra actividad de manera consciente, teniendo en cuenta el impacto que podemos generar, y situándolo en el centro de nuestra toma de decisiones. Nuestro propósito es dejar un impacto positivo en el mundo a través del cuidado de la salud de las personas y esto influye en todos los elementos y decisiones que intervienen en nuestra cadena de valor.



A continuación, mostramos la **cadena de valor**:



## Selección y homologación de proveedores responsables

En Uriach, **seleccionamos a nuestros proveedores de forma ética, responsable y transparente**, generando relaciones comerciales duraderas basadas en la confianza y la proximidad. Todo ello, bajo las directrices definidas en la **Política de Compras** que establece un marco de actuación entre la compañía y los proveedores, promoviendo relaciones comerciales estables, responsables y transparentes.

No se realizan auditorías a proveedores, pero sí se hacen evaluaciones. En este sentido, incorporamos **criterios de evaluación relativos al comportamiento ético, social, ambiental**, en coherencia con los valores definidos en nuestro Código Ético.

En este mismo ámbito, la **Política Operativa de Compras**, que forma parte de la anterior política, marca la línea de actuación en la selección de proveedores, de forma ética, responsable y transparente, atendiendo a los criterios de honestidad, y de respeto a los valores sociales y medioambientales en la toma de decisiones.

Su finalidad es desarrollar la eficiencia en la contratación de bienes y servicios sobre la base de los **principios de compra responsable**, potenciando la innovación y generando una ventaja competitiva, al establecer un marco de colaboración y mejora continua con los proveedores y minimizando los riesgos derivados del mercado y de su propia actividad.

En este marco, seleccionamos a nuestros proveedores mediante un estricto proceso de selección basado en los siguientes criterios:

- 1 **El cumplimiento de las especificaciones técnicas del producto y calidad**
- 2 **El respeto a los derechos humanos y laborales**
- 3 **La igualdad de oportunidades**
- 4 **La gestión medioambiental responsable**
- 5 **El cumplimiento de la legislación**

En Uriach disponemos de un **portal electrónico de gestión de proveedores**, que nos permite digitalizar la función de compras, desde la homologación de proveedores hasta la licitación y adjudicación de compras, aportando transparencia en todo el proceso.

A través de este portal, los proveedores deben cumplimentar un **cuestionario de Responsabilidad Social Corporativa (RSC)** mediante el que obtienen una puntuación en relación con su gestión ética y de respeto a los valores sociales y medioambientales. Esta puntuación proporciona un valor adicional que apoya la selección y homologación de proveedores.

### Proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección con criterios ambientales homologados a través del cuestionario- alcance global

	2021	2022
Nº proveedores evaluados en función de criterios ambientales	467	910
Nº proveedores evaluados en función de criterios sociales <sup>1</sup>	467	909

*1 En 2021, no se reportaron estos datos para las otras filiales, sólo los de España al ser el país más material. Por ende, los datos de 2021 no son comparables a los del 2022*

En 2022 hemos ampliado y **fomentado el registro al portal de proveedores** a nuestros **proveedores ya existentes**, con el fin de conseguir asegurar el cumplimiento de los requerimientos éticos, sociales y medioambientales para todos nuestros proveedores. **En consecuencia, en Uriach Healthcare España se han registrado 128 nuevos proveedores** y el 100% se han adherido a nuestro código ético y han respondido a los requerimientos medioambientales o sociales.

En el caso concreto de los **fabricantes de producto terminado**, estos deben superar una segunda fase de homologación que tiene como finalidad **evaluar la calidad** del proveedor a nivel industrial asegurando que disponen de los certificados necesarios para el cumplimiento de su actividad. Durante el 2022, únicamente se ha registrado 1 proveedor de producto acabado que ha pasado las validaciones adicionales del departamento de Calidad.

En esta misma línea, para los Contract Manufacturers (CMOs) se incluye en el contrato la **aceptación del Código Ético de Uriach**. A nivel España, todos los proveedores deben aceptar el Código Ético de Uriach. De este modo, garantizamos que los proveedores más estratégicos de la cadena de suministro están alineados con nuestro compromiso con el respeto por los derechos humanos y derechos laborales, a la seguridad y salud de los colaboradores, igualdad de género, respeto al medio ambiente, entre otros aspectos.

**En 2022, el 82,3%  
de nuestros  
nuevos  
proveedores han  
firmado el Código  
Ético de Uriach**



## Mejora continua en la evaluación de nuestros proveedores

Disponemos de un programa llamado **STAR Evaluation** donde evaluamos a todos los proveedores críticos de forma anual. Entre los parámetros que se evalúan se encuentra el nivel de servicio, calidad, competitividad, capacidad de respuesta e innovación. Los resultados de estas evaluaciones se los comunicamos y en caso de que la calificación no sea óptima, se establece un plan de mejora. En caso de que el resultado sea insatisfactorio de forma recurrente se opta por retirar la homologación al proveedor.

En 2022, hemos incluido un **Cuestionario de Sostenibilidad** como primer paso hacia la incorporación de una sección de sostenibilidad en el **Programa STAR Evaluation**. El objetivo es ampliar nuestra **visibilidad** y conocimiento sobre el estado de madurez de nuestros CMOs y así asegurar que nuestros objetivos de sostenibilidad están alineados.

### En 2022...

**56%**

proveedores

*a nivel global*

han sido evaluados en  
función de criterios  
sociales o ambientales

**24%**

proveedores

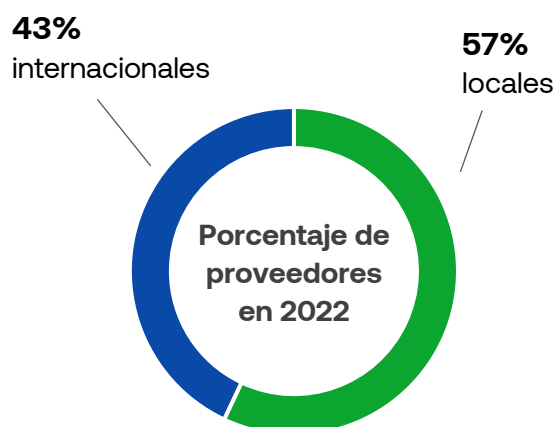
*en España*

han sido evaluados en  
función de criterios  
sociales o ambientales

## Fomentando la compra local

Como parte de nuestra filosofía para generar valor compartido con el entorno en el que operamos, en la medida de lo posible procuramos establecer relaciones con proveedores nacionales y de proximidad, aunque a veces estamos limitados por la disponibilidad de estos, así como por criterios de calidad y fiabilidad. En 2021, un 80% de los proveedores fueron locales y un 20% internacionales. En 2022, la cifra internacional ha aumentado como se muestra en el siguiente gráfico. Señalar que ha habido un cambio de criterio respecto al año 2021, donde únicamente se reportaron compras de España al tratarse de la ubicación donde se encontraba la parte más significativa del volumen. En el año 2022 se ha aplicado un cambio de criterio, considerando el volumen de compras de España, Portugal, Italia y Sidroga.

### Proporción de gasto en proveedores locales



### Otras cifras sobre nuestros proveedores

	<b>2021</b>	
	<b>Materias primas</b>	<b>Materias de acondicionado (packaging)</b>
Nº total de proveedores	164	55
Nº total de proveedores locales	96	45
Porcentaje de proveedores locales	59%	82%
Volumen de compra en proveedores	29,18M€	3,69M€
Volumen de compra en proveedores <b>locales</b>	16,82M€	3,05M€
Porcentaje de gasto en proveedores locales	63%	83%

	<b>2022</b>			
	<b>Materias primas</b>	<b>Materias de acondicionado (packaging)</b>	<b>Otros</b>	<b>Total</b>
Nº total de proveedores	8	10	1.605	1.623
Nº total de proveedores locales	4	5	917	926
Porcentaje de proveedores locales	50%	50%	57%	N/A



Volumen de compra en proveedores	24.7M €	2.2M €	167.8M€	172.7M€
Volumen de compra en proveedores <b>locales</b>	167M€	285.050€	110.4M€	110.9M€
Porcentaje de gasto en proveedores locales	6%	14%	66%	N/A

*\*Cabe destacar que, en España, a partir de 2022, la materia prima y materia de acondicionado ha disminuido debido a la externalización de los centros de producción en España. El volumen de compra queda recogido a nivel de producto acabado.*

*\* Debido a un cambio de criterio, este año se han añadido "otros proveedores" y facturación total. El año pasado no se reportaron estos datos.*

Además, en la contratación de servicios como Copacking e impresión de materiales corporativos empleamos **Centros Especiales de Empleo (CEE)** locales. De este modo, no solo contribuimos a la contratación de proveedores de la zona, sino que además generamos un impacto social positivo en las personas que trabajan en dichos centros.





# CUIDANDO DE NUESTRO PLANETA



# Cuidando de nuestro planeta

## Nuestro compromiso con el medio ambiente

En Uriach, estamos firmemente comprometidos con la conservación del medio ambiente y el planeta, y queremos generar el máximo impacto positivo en todas nuestras actividades. La misión de Uriach de proporcionar productos de calidad que mejoren la salud y el bienestar de las personas a partir del poder de la naturaleza, ha conllevado a que nuestros esfuerzos vayan dirigidos a cuidar el **planeta** garantizando su preservación y protección de recursos naturales, a través de toda la cadena de valor.

Lo hacemos impulsando diversas iniciativas que nos permiten minimizar los impactos que se producen derivados de la actividad. Concretamente el impacto medioambiental generado en el entorno de oficina, en el entorno productivo con las plantas de Sidroga y el entorno con la relación de nuestros proveedores y clientes.

Como muestra del compromiso medioambiental, contamos con políticas y **sistemas de gestión** acorde a **normas** internacionales **ISO 14001** en los que incorporamos los mecanismos que nos permiten **mitigar estos impactos** en todas las **etapas**: desde la investigación y desarrollo hasta la fabricación y la comercialización de nuestros productos.

Entendemos la Sostenibilidad como la voluntad de querer **CRECER** para continuar generando **IMPACTO POSITIVO EN EL BIENESTAR Y LA SALUD** de las **PERSONAS** y del **PLANETA** que nos rodea.



## Consolidando la gestión medioambiental

La gestión medioambiental la lidera el **Comité Global de Sostenibilidad** mediante la **Oficina Técnica de Sostenibilidad** y las **8 Iniciativas Globales** que cubren los 5 temas materiales relacionados con el medioambiente:



Materiales

Energía

Cambio  
climático y  
emisiones

Gestión de  
residuos

Economía  
circular

Todas nuestras unidades de negocio tienen políticas y sistemas de gestión de medio ambiente **alineados con las normas internacionales ISO 14001**. En Italia están en posesión de dicha **certificación ISO 14001**, la cual está en proceso de obtención para las filiales de España y Portugal.

Este sistema de gestión medioambiental nos ayuda a perseguir distintos hitos tales como definir objetivos de mejora en el plano medioambiental y elaborar procedimientos y políticas específicas.

## Políticas y compromisos

En Uriach contamos con una **Política de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente (EHS)** que aplica a todos los colaboradores y al personal subcontratado, proveedores y clientes, con el objetivo de materializar nuestro compromiso con el medio ambiente. Además, aplicamos siempre el **Principio de Precaución** en nuestras operaciones y análisis de riesgos ambientales para contribuir a reducir o evitar los potenciales impactos negativos para el medio ambiente.

El desempeño ambiental lo medimos a través de los **indicadores** resultantes de la implantación del sistema y de sus objetivos. Con la implantación de esta **política**, Uriach cuenta con los siguientes objetivos:

- 1 Cumplir estrictamente todos los **requerimientos legales** y otros requisitos que la organización pueda suscribir.
- 2 Fomentar la **consulta y participación** de los equipos en el ámbito del medio ambiente.
- 3 Desarrollar una **cultura** que aliente a asumir una **responsabilidad** personal en materia de medio ambiente.
- 4 Proteger el medio ambiente y prevenir la **contaminación**
- 5 Eliminar los **riesgos ambientales** y minimizar el impacto de todos los procesos, productos y servicios.
- 6 Optimizar el **consumo de recursos**.
- 7 Reducir la **emisión de gases efecto invernadero (GEI)** y potenciar la utilización de energías renovables.
- 8 Sensibilizar a la sociedad sobre la correcta **gestión de los residuos de productos de autoconsumo para la salud y el bienestar de las personas**, que se generan en los hogares, incluyendo así los envases y packaging.
- 9 Promover la **responsabilidad social corporativa** en **nuestros proveedores** y la **innovación** para conseguir materias primas y productos más sostenibles.

Por otro lado, en Sidroga, los aspectos ambientales y los riesgos de la producción han sido evaluados y se han establecido los procesos para la protección del medio ambiente, concretamente son los **Procedimientos Operativos Estandarizados (POE)** detallados a continuación:

- › **El POE "Procedimiento para la clasificación, etiquetado, recolección y disposición de residuos de solventes"**: garantiza la correcta clasificación, etiquetado, recolección y disposición de materiales peligrosos, así como la preparación adecuada de los residuos de solventes por parte del personal de aseguramiento de calidad.
- › **El POE "Gestión energética"**: asegura que se cumplan todos los acuerdos contractuales y que el consumo de energía y medios influenciados por actividades organizacionales, técnicas y comerciales sean planificados, gestionados y monitorizados.

## Riesgos ambientales y mecanismos de mitigación y adaptación al cambio climático

Para Uriach es importante tener identificados los posibles riesgos asociados a las actividades y tener preparados sistemas de gestión correspondientes, para no afectar a nuestro entorno y a la conservación del medioambiente.

En este marco, y concretamente para los centros productivos de Sidroga, los principales **riesgos medioambientales** relacionados con la actividad de la organización se han identificado, destacando los siguientes:

- › Riesgo de derrames de agua
- › Riesgos por inundación

Para estos riesgos, en Uriach disponemos de procesos de control preventivo y de respuesta en caso de afectación o emergencias.

En relación con la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales, hemos implementado mecanismos de control para poder prevenirlos y **adaptarnos** a través de un **protocolo de actuación** en caso de llegar a producirse y la contratación de un **seguro de responsabilidad ambiental** con una **cobertura** de 5,000,000€ en caso de pérdida por afectación ambiental en Sidroga.

Adicionalmente, se cuentan con **permisos de la administración local alemana** para garantizar la seguridad de las instalaciones, la gestión de las aguas residuales y de producción para evitar posibles contaminaciones en el río Lahn.

En cuanto a **adaptación**, también hemos impulsado procesos de **concienciación y formación de sostenibilidad y ASG** para entender las posibles consecuencias e impacto del cambio climático y saber cómo actuar frente a distintas situaciones a nivel corporativo. Por último, nos hemos adherido al pacto **UN Global Compact**, para aprovechar todo su potencial divulgativo y científico y formar **alianzas estratégicas** en nuestro proceso de adaptación contra el cambio climático.

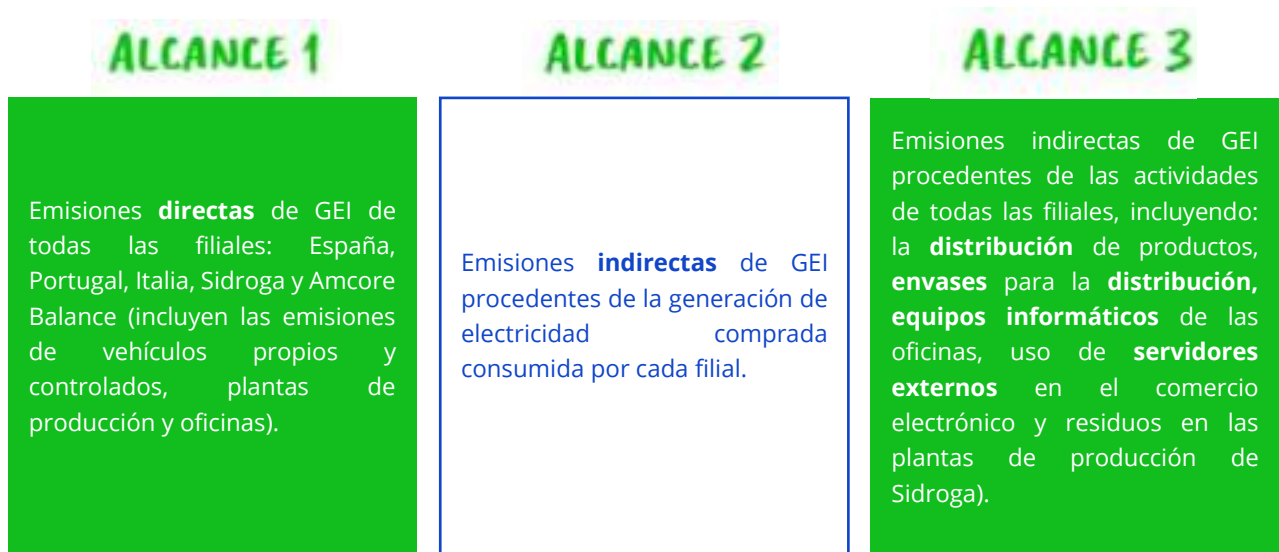
Respecte a **mecanismos de mitigación**, diferentes proyectos se han puesto en marcha, tal y como se ha comentado anteriormente. A destacar: aumento del uso de energía renovable certificada, reducción de las emisiones de la flota de coches de la red española, proyectos de mejora en el transporte externo y el material de envases utilizados para nuestros productos, definición de la política de evaluación sostenible de CMOs, diferentes mejoras en las oficinas (por ejemplo, cambio a iluminación LED), etc.

### Medición de nuestro impacto

Para establecer nuestros objetivos de **adaptación y mitigación** al cambio climático, el primer paso necesario es conocer el **estado ambiental** en el que nos encontramos, y por ello, hemos realizado una **medición de emisiones** por diferentes alcances (1, 2 y 3) con el propósito de establecer los objetivos de reducción anuales y conseguir contribuir al desarrollo sostenible y a los objetivos del Pacto Verde.

Después de los cambios acontecidos, nuestra materialidad ha variado de una manera significativa, y hemos vuelto a realizar el cálculo de la huella de carbono en base a ellos. Los valores obtenidos en 2022 se han considerado como valores base.

Respecto a las **emisiones contabilizadas** en el cálculo de la huella 2022, podemos clasificarlas por alcances de medición:



Las **fuentes de emisión incluidas** en el cálculo actual de la huella de carbono son:

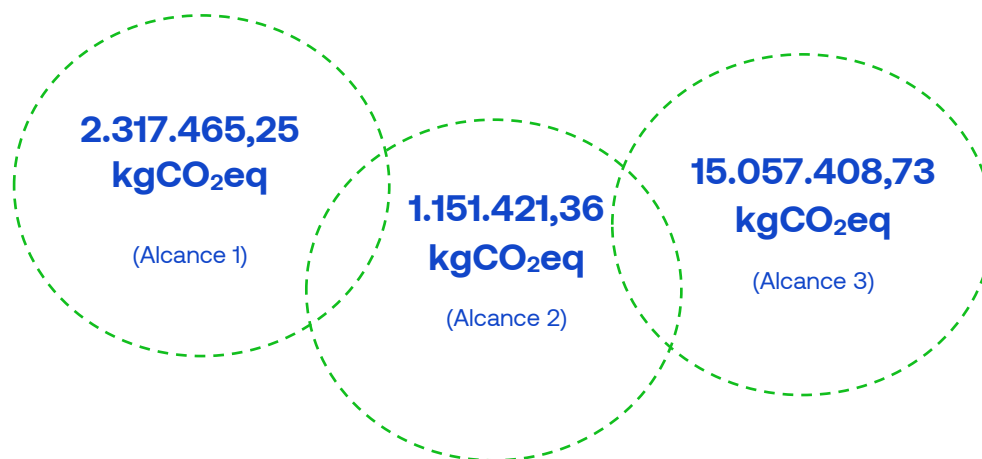
- › **Combustión estacionaria** – producción de calor utilizado en oficinas, almacenes y planta de producción.
- › **Electricidad adquirida** – producción de electricidad utilizada en oficinas, almacenes y plantas de producción.
- › **Combustión móvil** – transporte de productos finales de los almacenes a las farmacias o al mercado de masas (de la cisterna a la rueda), y flota comercial. Transporte de productos finales desde la planta de producción de Sidroga hasta el almacén.

- › **Emisiones de proceso** - producción de envases comprados, material informático y combustibles fósiles utilizados en la distribución de productos (del pozo al depósito). Tratamiento de residuos no industriales (Sidroga).
- › **Emisiones fugitivas** - procedentes del uso de equipos de refrigeración y aire acondicionado en oficinas y almacenes.

En el caso del **Alcance 3**, las categorías que se han contemplado son: Bienes y servicios comprados o adquiridos (categoría 1), Bienes de capital comprados o adquiridos (categoría 2), Transporte y distribución de productos y servicios comprados o adquiridos por una empresa en vehículos e instalaciones, que no están bajo nuestra propiedad o control (categoría 4) y la eliminación y tratamiento por parte de terceros de residuos sólidos y aguas residuales generados en operaciones bajo nuestra propiedad o control (categoría 5).

Los cálculos de la Huella de Carbono siguen las **especificaciones y metodología** del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero, según la Norma Corporativa de Contabilidad e Información del **Protocolo** de GEI, que proporciona normas y orientaciones para las empresas. Abarca la **contabilización** y notificación de **6 gases de efecto invernadero** contemplados en el Protocolo de Kioto: dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>), metano (CH<sub>4</sub>), óxido nitroso (N<sub>2</sub>O), hidrofluorocarburos (HFC), perfluorocarburos (PFC) y hexafluoruro de azufre (SF<sub>6</sub>).

Tras realizar el cálculo, hemos podido establecer que la **huella de carbono** parcial de Uriach para el año 2022 es de **18.526.295,34 kgCO<sub>2</sub> eq (location based)** dividido en los siguientes alcances:



En cuanto al **alcance 2 market based**, las emisiones sumaron un total de **682.090,44 kg CO<sub>2</sub> eq** en 2022.

Es importante señalar que estos datos corresponden a **la primera fase del cálculo de la Huella de Carbono**, ya que no se ha contabilizado el impacto derivado de la extracción, distribución y fabricación de nuestros CMOs. Este impacto será calculado y añadido en **la segunda fase del cálculo de la Huella de Carbono que se realizará durante el año 2023**.

En la tabla siguiente podemos observar cómo el Alcance 3 es, en gran medida, el mayor emisor de GEI, debido principalmente a la distribución de los productos

vendidos (categoría 4). Seguidamente observamos el Alcance 1, donde las emisiones debidas a la combustión estacionaria de las plantas de producción de Sidroga también son elevadas.

En 2022 se han reducido las emisiones de **GEI** de alcance 1 ya que hemos dejado de contabilizar las emisiones de las dos plantas de producción en España. En la tabla siguiente se muestra el **valor de las emisiones de GEI** por alcance en toneladas métricas de CO<sub>2</sub>equivalente.

### Emisiones de gases de efecto invernadero en toneladas de CO<sub>2</sub>equivalente a nivel global\*

Tipo de alcance	Category	2021	2022
Alcance 1		3.678,05	2.317,4
Alcance 2	Location based	2.285	1.151,4
	Market based	409	682,0
Alcance 3		307,80	15.057,4
<b>Total location-based</b>		<b>5.012,85</b>	<b>18.526,2</b>

\*No se tiene en cuenta la comparación del alcance 3 debido a la diferencia de alcance entre el cálculo realizado en 2021 y en 2022. En 2022, el análisis se calcula de forma aguas abajo, teniendo en cuenta las emisiones de almacenes y farmacias, cuando antes no se había calculado.

La mayoría de los factores de emisión se dan en CO<sub>2</sub>eq y no tenemos información desagregada. Por tanto, únicamente podemos proporcionar información de las emisiones de Metano (CH<sub>4</sub>), Óxidos de Nitros (N<sub>2</sub>O) y Dióxido de Carbono (CO<sub>2</sub>) resultantes de la combustión estacionaria en España, y de la combustión móvil para todas las filiales.

### Emisiones de gases contaminantes

En la siguiente tabla, tener en consideración que las unidades de los datos reportados para el año 2021 son Kg de cada gas respectivamente (NOx, CH<sub>4</sub> y CO<sub>2</sub>). En el caso de los datos reportados para 2022, las unidades para todos los gases son en Kg de CO<sub>2</sub>eq.







Gas contaminante	2021 <sup>1</sup>	2022
Óxido nitroso (NOx)	505,25	178,8
Metano (CH <sub>4</sub> )	N/A	10.462,1
Otras emisiones CO <sub>2</sub>	644.749,6	934.233,9

<sup>1</sup> Los resultados muestran las emisiones de los dos centros productivos de Sidroga. Destacar que la metodología utilizada en 2021 es diferente a la utilizada el año 2022, no pudiéndose comparar resultados.

Los resultados del cálculo no sólo nos ayudan a direccionar las acciones o proyectos, sino también nos sirven para establecer unos **objetivos cuantitativos concretos basados en la ciencia** para la reducción de emisiones de GEI, proyecto en el que estamos trabajando actualmente.



En estos momentos tenemos los siguientes **objetivos**:

-  Establecer **objetivos de reducción de emisiones con base científica** (SBTi).
-  Establecer **estrategias específicas** de reducción a nivel de fuente de emisión, departamentos y filiales.
-  Elaborar una **hoja de ruta** para la **reducción a corto plazo**, empezando por los **alcances 1 y 2**.
-  **Asignar recursos económicos y humanos** para desarrollar estas acciones.
-  **Implicar a los colaboradores** de Uriach.
-  Empezar a **trabajar** estrechamente **con los proveedores** desde el principio, para que conozcan sus objetivos y puedan **alinearse con sus metas de reducción** lo antes posible.

## Acciones para la reducción y compensación de emisiones

En el interin de establecer un **objetivo de reducción** de emisiones en base a la ciencia, hemos seguido realizando acciones y proyectos en a favor de la descarbonización. Por ejemplo, a nivel de la filial española, uno de los proyectos ya lanzado para los próximos años es la sustitución de nuestra flota española con **coches más sostenibles**. Contamos con un objetivo de reducción de la Huella de carbono de la flota de coches comerciales de los delegados de ventas, en un 11% respecto a la de 2022. Asimismo, en Alemania y Amcore Balance contamos con coches eléctricos los cuales queremos aumentar en número en los próximos años. Concretamente en el 2023, se incrementará en **3 coches eléctricos**.

A parte de reducir, también hemos compensado nuestras emisiones con medidas de **reforestación** en Sidroga con un proyecto de donación de 270 árboles en Aschaffenburg.

## Medidas para prevenir, reducir o reparar el ruido y la contaminación lumínica

En Sidroga donde se encuentran las plantas de producción, no se identifica ningún nivel significativo de contaminación lumínica ni de ruido y por lo tanto no es un tema material para Uriach para el que se necesiten medidas concretas.

En cuanto a las emisiones de gases contaminantes, en Sidroga contamos con una **caldera de vapor**, sujeta a los requisitos de las normas técnicas de seguridad

operacional en Alemania. La Ley Federal de Control de Inmisiones (BImSchG) contiene regulaciones sobre el control de la contaminación del aire, la contaminación acústica y la protección contra otros efectos ambientales causados por las instalaciones de producción. Por último, contamos con la instalación de un sistema de ventilación en la planta productiva de *Mainzer Straße* en Sidroga para optimizar la recuperación de calor y reducir el consumo de calefacción por la noche.

## Optando por el uso sostenible de los recursos

Somos responsables del consumo de los recursos naturales asociados al desarrollo de nuestra actividad empresarial. La gestión responsable es una de las mejores formas de lograr un desarrollo sostenible, ya que nos permite utilizarlos de manera eficiente y reducir su impacto ambiental.

Cabe destacar que el consumo de recursos de los centros de fabricación está directamente relacionado con su **actividad productiva**.

### Consumo de materias primas

El **consumo de materias primas** es uno de los pilares a abordar dentro del espectro medioambiental. En Uriach entendemos que las materias primas no sólo deben **extraerse de manera responsable**, sino que también deben considerarse como un **recurso no infinito** y que su mala gestión puede agudizar las consecuencias del cambio climático. Las principales materias primas consumidas son extractos naturales, agua termal y excipientes, para la fabricación de las diferentes soluciones de salud que ofrecemos a clientes.

En **Sidroga**, las **principales materias primas** que utilizamos para nuestros productos son **agua termal, cloruro de sodio, carbonato de hidrógeno de sodio, sulfato de potasio o sal natural de Emser**. Destacamos que ninguna de ellas representa un riesgo ambiental, aun así, innovamos continuamente y tomamos medidas para reducir los materiales de envasado, el uso de plásticos y otros compuestos.

En Sidroga, también optimizamos el uso de **agua usada como materia prima** utilizando activamente el **condensado de vapor** producido en el proceso de evaporación. Al reponer las cantidades perdidas del condensado de vapor de la planta de generación de vapor, podemos lograr un ahorro del 100% del agua dulce tratada. Además, en los procesos productivos solo se utiliza la cantidad de agua termal de origen natural necesaria para nuestros productos.

#### Consumo de materias primas totales a nivel grupo\*

Materia prima	Unidad	2021	2022
Paracetamol	Ton	129,35	-
Ibuprofeno	Ton	40	-

Condroitin Sulfato	Ton	79,40	-
Nitrógeno industrial	Ton	596	-
Acetona	Ton	307,50	-
Tolueno	ton	258,60	-
Agua termal	m <sup>3</sup>	14.861	26.398
Sal natural ems	kg	21.918	27.440
Cloruro de sodio	kg	178,493	218.089
Isomalt	kg	37.671	50.756
Sodio hidrogeno carbonato	kg	27.271	37.777
Azúcar en polvo	kg	3.354	7.267
Refinado de azúcar	kg	6.708	1.435
Materia prima herbal para el té	kg	299.047	251.449
Cartón	kg	251.603,36	621.453,7
Compuestos	kg	190.884,20	205.784
Plástico	kg	42.974,95	65.023
Vidrio	kg	9.000,74	14.971
Aluminio	kg	552,40	492
Platos de hojalata (estaño)	kg	819,73	1.110

*\*Cabe destacar que en 2021 incluye las filiales de España y Sidroga y 2022 incluye Amcore Balance y Sidroga, ya que son las filiales que consumen materias primas.*

## Medidas e iniciativas de reducción del consumo de materias primas

El consumo de materiales se controla continuamente y se **exploran oportunidades de reducción**. Por ejemplo, una medida que implementamos para reducir los residuos y materiales utilizados, fue el cambio de los **cartuchos filtrantes desechables** del filtro de agua, por un filtro de lavado a contracorriente. Esta acción elimina la necesidad de cambio constante de cartuchos, reemplazados cada 14 días, y nos permite evitar el desperdicio de 25 cartuchos de filtro cada año.

Destacar que en 2022 se han definido las Iniciativas Globales “Materia Prima” e “Innovación”, que complementariamente, tienen por objetivo asegurar la trazabilidad y mejorar la producción sostenible de nuestros ingredientes y reducir el impacto generado.

## Consumo de energía

La gestión de la energía es un tema muy importante para Uriach, para el cual destinamos recursos y esfuerzos con la finalidad de avanzar hacia una gestión eficiente y sostenible.

Esto implica utilizar la energía de manera más inteligente y reducir su consumo consiguiendo así una reducción en las emisiones de GEI. Por ello, es relevante desglosar las fuentes de energía e intentar transitar hacia las energías renovables.

## Fuentes de energía y consumo del Grupo Uriach (todas las filiales)

Fuente de energía	2021	2022
Red eléctrica (kWh)	14.837.236 kWh	3.338.472,62 kWh
Autoconsumo (kWh) <sup>1</sup>	-	64.449,12 kWh
Gas natural (kWh)	16.110.102 kWh	6.710.343,36 kWh
Combustibles fósiles (diésel, gasolina, etc.) (litros)	207.686,8l	333.760,74l
Vapor y ACS	0	0
Biomasa	0	0

<sup>1</sup>El autoconsumo hace referencia a uso de energía producida por placas solares. Estas placas estaban en las instalaciones de Palau-Solità i Plegamans, donde estuvimos hasta trasladarnos a Sant Cugat en septiembre 2022.

## Consumo de energía renovable

El consumo de energía renovable, se detalla a continuación:

País	2021	2022
España	100%	40,2%
Sidroga	40%	40,6%

\*La disminución de consumo de energía renovable en España es debido a un cambio de instalaciones de Palau-Solità i Plegamans a Sant Cugat ligado a las especificaciones de la procedencia y contratación de energía eléctrica en las instalaciones.

## Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética

En **Sidroga**, el uso energético es especialmente elevado y relevante para los procesos de producción de nuestros productos. Por ello, hemos implantado las siguientes acciones para mejorar la eficiencia energética y formar parte de la transición hacia la energía renovable:

- Evaluación del **sistema de iluminación** en todas las áreas de trabajo para realizar un **cambio a lámparas LED** controladas por presencia para **promover el ahorro energético**. En concreto, se han remplazado 34 lámparas a LED en una de las fábricas para mejora del uso de la electricidad.
- En enero 2023, se instalaron **ventiladores de techo** para mejorar la distribución del calor y pérdida del aire caliente
- **Cambio** de la **medición** de la **bomba eléctrica** a la **válvula de flotador mecánica** en las máquinas de secado de tambor lo que nos permite un **ahorro de electricidad**.

### En proceso...

- En 2024 se está estudiando la renovación de la cubierta de la planta de producción 2 y actualmente estamos comprobando si es posible implantar un **sistema fotovoltaico** en la cubierta.

- Actualmente, estamos trabajando en el intercambio hacia LED en la sala de calderas y en las salas de reuniones y áreas comunes.
- Estamos trabajando para instalar nuevos **compresores de aire en la producción** para minimizar la energía perdida debido al modo inactivo de los compresores.
- En **Italia**, se está en proceso de cambiar nuestro consumo energético por un consumo verde para utilizar recursos más sostenibles, cambiado hacia **contratos verdes** de electricidad.

En **Portugal**, contamos con **iluminación LED** y políticas de **digitalización** para reducir el consumo energético.

En **España**, hemos optado por **contratos de energía verde** y la **substitución de 418 paneles hacia iluminación LED**, lo que nos conlleva a ahorrar 2.595Kwh al mes en comparación con la iluminación fluorescente anterior.

## Consumo de agua

El agua es un **recurso esencial** para la vida y no debemos olvidar que la cantidad de **agua dulce** del planeta es **finita** por lo que debemos conservarla y usarla de una manera responsable. Su **extracción excesiva** puede **dañar** los **ríos, acuíferos y lagos** impactando también en el ecosistema y en las comunidades.

En 2022, la **fente de agua** más común consumida en Grupo Uriach ha sido **agua de terceros**. En España también se ha consumido agua proviniendo de aguas subterráneas durante el periodo del año en el que las oficinas permanecieron en Palau-Solità i Plegamans. Actualmente en Sant Cugat no existe dicho consumo. Algunas de las acciones realizadas en 2022 han sido: las mejoras en los **sistemas de refrigeración** de los servicios de la planta y la instalación de grifos con temporizador en Amcore Balance para evitar el desperdicio de agua.

### Consumo de agua (m<sup>3</sup>)

País	2021	2022
España	81.813	6.889*
Sidroga	2.592	2.534
Portugal	-	120
Italia	0	0
Amcore Balance	-	330
<b>TOTAL</b>	<b>84.405</b>	<b>9.873</b>

\*Para el consumo en España de 2022, 3.894m<sup>3</sup> provienen de agua de terceros y 2.995 de aguas de pozo del tiempo restante que aún se permanecía en Palau-Solità i Plegamans.

\*Para Sidroga, se incluye el consumo de agua de las plantas de producción y edificios de oficinas en Alemania. Para las plantas de producción y el edificio de oficinas en Arzbacher Str., utilizamos los datos del 2021. Para el edificio de oficinas en Wilhelmsallee (se realizó una estimación a partir del consumo del 2020

ya que los datos del 2021 no están disponibles). No hay limitaciones locales en cuanto al consumo de agua potable en las localidades donde se encuentran nuestros centros de producción.

Para todo el proceso productivo en Sidroga, se ha contabilizado un **2.281 m<sup>3</sup>** de **agua vertida** en el año **2022**. No se ha comparado con 2021 debido al cambio acontecido en la desinversión de las dos plantas productivas de España.

## Apostando por una economía circular

La **economía circular** tiene como objetivo **modificar** el **modelo de producción actual**, en el que se extraen recursos y se producen bienes para luego ser desechados, produciendo así una gran cantidad de residuos y emisiones contaminantes. En Uriach, creemos necesario **implantar acciones de economía circular** en **todos los procesos posibles**, fomentando la **reutilización**, el **reciclaje** y la **renovación de los recursos**.

A continuación, podemos visualizar **la cantidad total de los residuos** generados en toneladas métricas y el **desglose** de este total en función de la composición de los residuos. A su vez, se han desglosado los residuos generados entre los **residuos peligrosos y los no peligrosos**.

### Residuos generados por tipología de residuo en toneladas\*

Tipo de residuo (toneladas)	Peligroso / No peligroso	2022
Papel y cartón	No peligroso	76,22
Plásticos	No peligroso	23,46
Residuos orgánicos	No peligroso	3,05
Residuos residuales	No peligroso	14,74
Vidrio	No peligroso	0,33
Eliminación confidencial de documentos (papel)	No peligroso	2,50
Residuos de laboratorio	Peligroso	1
Material de desecho farmacéutico	Peligroso	9,37
Aluminio	Peligroso	0
Electrónicos	Peligroso	0,90
Metal	Peligroso	0,04
Tóner	Peligroso	0,06
Aceite de grado alimenticio en producción	No peligroso	0,05
Baterías	Peligroso	0
Otros	-	11,96
<b>Total</b>		<b>143,68</b>

\* No se hace la comparación directa de los datos con el año anterior ya que en 2021 se calculó la suma total de residuos sin desglosar por tipología y abordaban distintos centros productivos a los de este año. El total de residuos generados en 2021 fueron 4.530,68 toneladas.

## Gestión de residuos

En Uriach procuramos minimizar los residuos generados por nuestra actividad diaria gestionándolos para generar el mínimo impacto posible, por ese motivo, tenemos contratados **gestores autorizados** para la recogida, logística y tratamiento de los residuos generados. En España estamos **adheridos** a los Sistemas Integrados de Gestión de Residuos y Envases **SIGRE** y **Ecoembes**, para los **productos farmacéuticos** y de **parafarmacia** puestos en el mercado, respectivamente. De esta manera, colaboramos en la **correcta segregación y gestión** que nuestros clientes hacen de estos residuos.

En los centros de producción en Sidroga, cumplimos con la **Ley de Gestión de Residuos del Ciclo Cerrado de Sustancias**, el **Reglamento de Residuos Industriales** y los **estatutos de residuos del municipio**. La gestión de los residuos generados por envases y embalajes se gestiona a través de sistemas de gestión, denominados **sistemas duales**, a los que Sidroga está adherida y paga en función de las cantidades de materiales puestos en el mercado. Además, exploramos continuamente nuevas oportunidades **para reciclar y reutilizar nuestros residuos**.

Concretamente, en España en 2021, se valorizaron un 48% de residuos en Palau-Solità i Plegamans y un 77% en Sant Fost de Campsentelles. Después de la desinversión en el negocio farma y de genéricos B2B, la valoración en España ha pasado a ser del 59,25%, gestionando 22,6 Tn de los 38,16 Tn totales, a través de la valoración realizada por el gestor medioambiental.

Por su parte, Amcore Balance valoriza el 100% de sus residuos generados (1 Tn) a través de reutilización y reciclaje, y en el caso de Sidroga, el año pasado el porcentaje de residuos generados destinados a valoración fue del 92% y este año se ha valorizado el 70,86% de sus 102,33 Tn de residuos.

Además, continuamos llevando a cabo iniciativas para la minimización de los residuos de envases derivados de los productos comercializados, intentando reducir el volumen total, ajustando peso del producto y peso del envase.



## Generación de residuos envases en kr/kp1 (%) en España

Gestor de residuos	2021	2022
Sigre	60,1%	61%
Ecoembes	43,7%	42%

## Aguas residuales

La **legislación alemana** establece **límites de vertido** tanto en los estatutos de aguas residuales de Bad Ems como a nivel de normativa federal, **Sidroga cumple con la normativa**, sin embargo, debido a que **no le añadimos ningún componente** peligroso en las aguas termales que utilizamos para nuestra producción, estamos exentos de realizar pruebas de calidad.

## Desperdicio alimentario

Otro residuo importante es el generado por el desperdicio alimentario, sin embargo, al no tener servicio de catering en la empresa de Sidroga, los colaboradores son responsables de su propia estructura de comidas, por lo que **no se generan residuos en este caso**. En las nuevas instalaciones de Sant Cugat en España, se estudiarán las opciones de mejora para reducir el desperdicio alimentario dentro del servicio de catering compartido con el que contamos.

Por otro lado, en Amcore Balance, toda la comida con fecha **caducidad temprana se dona** a una Organización no Gubernamental llamada Phoenix.

## Acciones e iniciativas de economía circular

En Uriach, abordamos la economía circular en distintas fases de la cadena de valor a través de acciones enfocadas en diferentes ámbitos: los envases ecológicos, la reutilización de material y la reducción del plástico.

Empezando por el ecodiseño, en Sidroga nos hemos centrado especialmente en la mejora del **ecodiseño de los envases**. Prueba de ello, se han realizado cambios en los envases centrados en la sustitución de componentes plásticos por cartón, como, por ejemplo, en los envases para gotas nasales **Emsan Baby** y en el **spray nasal Emsan Children**, en el que se ha prescindido del blíster de plástico.

También contamos con la **iniciativa global “Packaging, Marketing, Labelling”**, estamos evaluando nuevos tipos de envases de productos más sostenibles y reutilizables. En España, Portugal, Sidroga e Italia contamos con **certificaciones FSC** para los envases e Italia también con PEFC. En 2022 hemos iniciado un proyecto propio de mejora de envases en Sidroga como continuación del Aquilea Green Project.



Hemos potenciado la **reutilización** dando una **segunda vida** a los **equipos informáticos viejos** (ordenadores portátiles, teléfonos móviles) que se han dado de baja, equipos usados y metales desechados, vendiéndolos a nuevos compradores.

La **reducción del plástico** ha sido la acción más abordada. Para el 2023 también se está implementando el cambio de cinta adhesiva de plástico a **cinta adhesiva de papel**, el reemplazo del material de relleno de las cajas de envío, pasando de bolsas de plástico compresas a rellenos de papel, y la sustitución del envío de muestras al **cartón a base de hierba**.

Desde Amcore Balance en España, **reciclamos el 33% de las cajas de cartón** que usan nuestros proveedores para transportar y proteger nuestros productos. Las cajas sobrantes se envían a una compañía de reciclaje y el resto se convierte en residuo de oficina en el que dividimos entre plástico, papel y orgánico.



## Protección de la biodiversidad

La conservación de la biodiversidad es crucial dentro del ámbito ambiental, es necesaria para **garantizar y mantener la estabilidad del ecosistema**, la alteración de una mínima parte de dicho ecosistema puede tener unos impactos devastadores para distintas especies y por consiguiente **alterar** los papeles específicos que puedan desempeñar en la **cadena alimentaria** como, por ejemplo, la polinización, la purificación del aire y del agua o la prevención de la erosión del suelo. También, es importante considerar que la biodiversidad tiene **un valor intrínseco cultural y social** del que se benefician personas y comunidades.

La biodiversidad tiene un gran papel en la mitigación del cambio climático pues los ecosistemas saludables son esenciales para absorber y almacenar grandes cantidades de carbono.

Nuestro enfoque en **Sidroga** para ayudar a **minimizar la degradación** de la biodiversidad es **incorporar** la misma, en la **cadena de suministro**. Las materias primas más críticas (**té y hierbas medicinales**) son esenciales para el desarrollo de nuestro producto, por lo que estamos trabajando para asegurar que las plantas medicinales aromáticas (MAP) se produzcan en **cultivos responsables y controlados** para garantizar que todos los procesos respetan el ecosistema y no dañan la biodiversidad.

Finalmente, comentar que en Uriach no disponemos de centros de producción, ni de otras instalaciones en zonas con impacto en la biodiversidad ni de espacios protegidos.

## Alianzas para la conservación de la Biodiversidad

### Sidroga & Vitaplant

La **degradación de los suelos** y la **pérdida de biodiversidad** han afectado a las **áreas naturales de cultivo**, por ello, muchas hierbas medicinales y té especiales se han convertido en **bienes escasos**.

Para contrarrestar esta escasez de suministro, desde 2018, **Sidroga** y **Vitaplant** llevan trabajando y contribuyendo conjuntamente al **recultivo** de los suelos. Esta alianza ha dado lugar a **dos plantaciones en Kenia y Uganda**, ambas certificadas por el estándar reconocido internacionalmente: Good Agricultural and Collection Practice (**GACP**). Además, ambas plantaciones fueron certificadas con éxito de acuerdo con **Ecocert Bio Standard** en 2021. El objetivo es tener ambos emplazamientos de producción certificados de acuerdo con los estándares de UTZ, Rainforest Alliance y Sedex en los próximos años.

Mediante estas plantaciones no sólo se ha cumplido con el objetivo de **garantizar el suministro de los cultivos** a través de la **agricultura sostenible**, también ha dado lugar a la creación de oportunidades de **empleo local**.

En **Sidroga** trabajamos conjuntamente con **Vitaplant**, siendo nosotros los responsables de la **definición de requisitos del usuario** y las **especificaciones del producto, supervisando la entrega** de las mercancías y la **documentación** en términos de resultados de pruebas y, Vitaplant, enfocándose en el **establecimiento, el cultivo, la recolección, el cumplimiento técnico** y de **calidad**.

Este último punto del que se encarga Vitaplant es cada vez más crucial puesto que los **requisitos reglamentarios** para la **pureza de la materia** son cada vez mayores. Desde nuestras producciones, prestamos especial atención a prevenir impurezas como hierbas que contengan alcaloides pirrolizina, contaminación con pesticidas y HAP (hidrocarburos aromáticos policíclicos). No sólo por el cumplimiento normativo sino para ofrecer a nuestros consumidores los **productos de mejor calidad sin dañar la biodiversidad en el proceso**.

Después de 3 años de **cultivo experimental, mejoramiento del suelo y escrutinio continuo** de la salud de las plantas, los esfuerzos están dando resultados positivos en las siguientes especies:

- Hoja de Urtica dioica
- Orthosiphon stamineus folia
- Malvae sylvestries folia
- Hierba Passiflora incarnata
- Hojas de Plantago lanceolata
- Thymus vulgaris folia

Muchos otros tés y hierbas se encuentran en **cultivo experimental** en ambos sitios, para **aumentar el suministro de plantas medicinales no comunes** y abrir más perspectivas para las comunidades locales.

Otro aspecto para considerar en toda cadena de valor es la **trazabilidad**, en ambas localizaciones donde se encuentran los cultivos, **monitorizamos y documentamos** con precisión todos los **procesos de producción**, desde el establecimiento del campo hasta la materia prima empaquetada final.

Podemos destacar de este proyecto los resultados positivos observados en la **mejora del suelo y en la salud de distintas plantas**, como era nuestro objetivo, pero también destacamos el impacto colateral que ha supuesto; un **impacto social** para las **comunidades**. Mediante el establecimiento de estos centros de producción, **más de 300 mujeres y hombres**, incluidas **personas mayores y discapacitadas**, cuentan con un **empleo estable** con condiciones laborales seguras y saludables.

**+300**

oportunidades de  
empleo



Algunos de los **beneficios** que tienen los colaboradores son:



Acceso gratuito a **agua potable** (obtenida del río Nilo y purificada mediante un sistema de filtración)



Suministro de **almuerzo gratuito** y uso abierto de la cocina



**Seguro de salud** y **sueldo superior** al estándar de la región



**Transporte seguro** a las plantas de producción



**Cuidados** para los **hijos**

## Uriach & Plant-for-the-Planet

Una de nuestras **alianzas** es con Plant-for-the-Planet, en esta colaboración apoyamos proyectos de reforestación en México. La organización trabaja para restaurar los paisajes forestales alrededor del área protegida de San Felipe de Bacalar, la reserva natural Balam-Kú y la reserva de Biosfera Calakmul. Emcur financia la plantación de árboles en las instalaciones de la Fundación Plant-for-the-Planet **en Yucatán, México.**

Desde 2019, hemos plantado **10.770 árboles** en colaboración con Plant-for-the-Planet. Según estimaciones de Global Forest Watch, la deforestación en los tres estados de la península de Yucatán (Campeche, Quintana Roo, Yucatán) representó el 42.3% de todos los bosques perdidos entre 2001 y 2020 en todo México por lo que estamos orgullosos de poder impactar positivamente con nuestra ayuda. Asumiendo que cada árbol absorbe 19kg de CO<sub>2</sub> al año de media, con este proyecto compensamos 107,7 toneladas de CO<sub>2</sub> al año.





# GESTIÓN ECONÓMICA Y FISCAL



# Gestión económica y fiscal

El **Consejo de Administración de Corporación J. Uriach, S.A.** es el máximo órgano de representación de la entidad, responsable de la dirección, administración, gestión y control del negocio.

En el ejercicio de sus responsabilidades, el Consejo de Administración es conocedor que en la última década factores internos y externos han generado una mayor complejidad en la gestión de los asuntos fiscales de las Compañías a nivel nacional e internacional, poniendo de relieve la necesidad de definir debidamente el **marco del gobierno fiscal del Grupo**, con el propósito de **asegurar la debida diligencia en el cumplimiento y gestión de las obligaciones fiscales**.

De acuerdo con ello, el **Comité de Dirección** procede con el mandato recibido del Consejo de Administración, por el cual ha **desarrollado la estrategia fiscal** de Corporación J. Uriach, S.A. y las sociedades e inversiones controladas por la misma, de manera global y con independencia de su lugar de residencia o actuación.

Adicionalmente, el grupo cuenta con una **estructura de gestión y control de riesgos fiscales** que se detalla posteriormente.

El Grupo se compromete a actuar con **responsabilidad fiscal**, cumpliendo en todo momento con la legislación y obligaciones fiscales de todos los territorios donde opera. En concreto, se presenta la siguiente información relativa a la fiscalidad en 2021 y 2022.

## Beneficios obtenidos por país

País	Filial	Resultado antes de impuestos		Impuesto sobre sociedades <sup>3</sup>		Subvenciones recibidas	
		2021	2022	2021	2022	2021	2022
España	Corporación J. Uriach S.A. <sup>1</sup>	7.262	4.939	(4.853)	(3.504)	-	-
	J. Uriach y Compañía, S.A. <sup>6</sup>	9.002	-	-	-	-	-
	Biohorm, S.L. <sup>6</sup>	(2.654)	-	-	-	-	-
	Urquima, S.A. <sup>6</sup>	733	-	-	-	-	-
	Uriach Consumer Healthcare, S.L. <sup>1</sup>	17.344	20.622	-	-	-	-
	Grupo J. Uriach S.L. <sup>1</sup>	104.585	(2.441)	-	-	-	-
	Palaupharma, S.L.U. <sup>6</sup>	776	-	-	-	-	-
	Urilaría, S.L. <sup>1</sup>	7.328	(967)	-	-	-	-
	Cumenia, S.L. <sup>1</sup>	(6)	(26)	-	-	-	-
	Messenia Int. B.V. <sup>1</sup>	(5)	(12)	-	-	-	-
	Amcore Balance, S.L. <sup>4</sup>	(2.798)	889	563	-	-	-
	Curae Solutions, S.L. <sup>4</sup>	(791)	106	193	-	-	-
	Urisison Inmobiliaria, Sociedad Unipersonal <sup>1</sup>	-	-	-	-	-	-
Jumi Invest S.C.R., S.A. <sup>1</sup>	(3)	(54)	1	-	-	-	
Italia	Naturitas Italia, S.R.L. <sup>5</sup>	(455)	-	-	-	-	-
	Uriach Italy S.R.L.	(561)	(639)	(628)	(1.511)	-	6

<b>Portugal</b>	Uriach Portugal Unipessoal, L.D.A	(200)	(16)	(1)	(1)	-	-
	Uriach Lusa, S.A	(123)	64	(74)	(33)	-	-
<b>Francia</b>	Amcore France S.A.S <sup>5</sup>	(84)	-	-	-	-	-
<b>Suiza</b>	Sidroga, AG	475	(454)	(109)	18	-	-
<b>Austria</b>	Sidroga, GmbH	29	39	(7)	(10)	-	-
<b>Alemania</b>	Sidroga Gesellschaft für Gesundheitsprodukte, GmbH	(2.372)	740	48	(129)	2.738	1.194
	EMCUR Gesundheitsmistell Bad Ems, GmbH	-	-	-	-	-	-
	W&S Pharma, GmbH	-	-	-	-	-	-
	Watcher's Naturheilmittel, GmbH	-	-	-	-	-	-
	Uriach Romania, S.R.L. <sup>2</sup>	-	(65)	-	(5)	-	-

1 Estas sociedades forman parte del grupo fiscal del que Corporación J. Uriach, S.A. es cabecera.

2 Esta sociedad se ha incorporado al consolidado contable en 2022, pero no al consolidado fiscal.

3 En 2022 y en 2021 se informa de la cuota líquida del Impuesto de Sociedades.

4 Estas sociedades se han incorporado en el consolidado fiscal en 2022.

5 Estas sociedades han sido liquidadas durante el mes de diciembre de 2022

6 Estas sociedades quedaron fuera tanto del consolidado contable como del consolidado fiscal en diciembre 2021. Datos hasta 30 de noviembre de 2021.

### Subvenciones públicas recibidas en 2022 a nivel Grupo

Empresa	Subvenciones públicos recibidos
Aplicación para Corona Aid en Alemania	1.194.087€
Contribución a la formación de colaboradores en Italia	5.804€

### Cambios societarios en el 2022 y 2021

A inicios del año 2021 la Sociedad Uriach Consumer Healthcare, S.L. formalizó la adquisición del 100% de las participaciones de la Sidroga AG ("Sidroga") es una sociedad anónima (Aktiengesellschaft) constituida el 21 de diciembre de 1990 y se dedica al desarrollo fabricación y distribución de (i) productos farmacéuticos y dispositivos médicos cada uno de ellos basado (principio activo) en sales curativas naturales y/o Glicerol, así como (ii) tés medicinales y no medicinales. Dicha sociedad a su vez posee el 100% de las participaciones de 5 sociedades más que cuelgan de ella, siendo la matriz de un subgrupo alemán ("Sidroga").

- Sidroga, AG (matriz subgrupo)
- Sidroga, GmbH
- Sidroga Gesellschaft für Gesundheitsprodukte, GmbH
- EMCUR Gesundheitsmittel Bad Ems, GmbH
- W&S Pharma, GmbH
- Watcher's Naturheilmittel, GmbH

Durante el ejercicio 2021, la sociedad antes denominada Markis Lot, S.L., cambió su denominación social a Curae Solutions, S.L.

Con fecha 2 de diciembre del 2021, la composición del grupo vio modificada como consecuencia de la venta a un tercero de las participaciones de las sociedades: J. Uriach

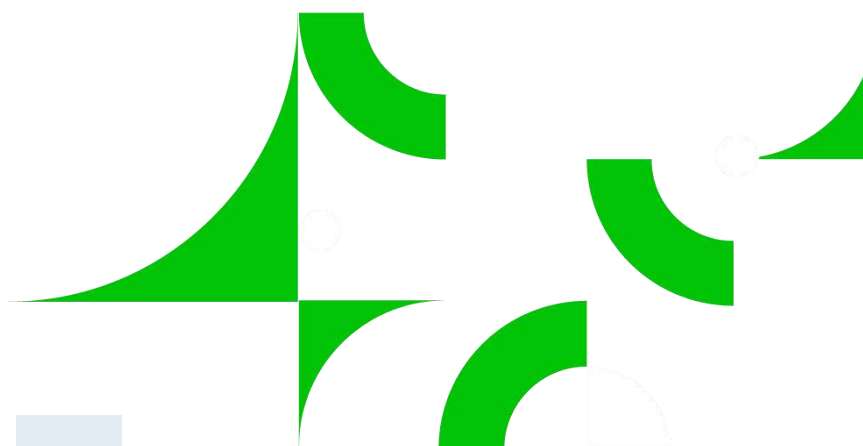
y Compañía, S.A., Urquima, S.A., Biohorm, S.L., quedando fuera del consolidado contable y fiscal las siguientes sociedades:

- J. Uriach y Compañía, S.A.
- Urquima, S.A.
- Biohorm, S.L.
- Palau Pharma, S.L.U. (participada íntegramente por J. Uriach y Compañía S.A.)

En fecha 13 de diciembre de 2021 se constituyó la Sociedad Jumi Invest S.C.R, S.A., participada al 100% por otra sociedad del grupo denominada Urilaria, S.L., entrando tanto en el consolidado contable como fiscal en dicha fecha. Durante el ejercicio 2022 las sociedades Amcore Balance, S.L. y Curae Solutions, S.L., han entrado en el consolidado fiscal.

Al cierre del ejercicio 2022, las sociedades Naturitas Italia, S.R.L. y Amcore France S.A.S han sido liquidadas.

En fecha 26 de mayo de 2022, se formalizó la adquisición por etapas del 100% de las participaciones de la sociedad Uriach Romania, Srl (anteriormente denominada Medimow Promo Center, Srl) por un valor estimado de 3.833 miles de euros, adquiriendo el 70% en 2022, y el 30% restante en 2026. La adquisición se acordó a través de un pago aplazado pagadero en 2027 a precio variable sujeto al cumplimiento de ciertos parámetros en los próximos ejercicios.





# ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI



\*GRI en azul no obligatorio

<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018</b>			
Información solicitada por la Ley 11/2018	Indicador GRI	Descripción GRI	Número de página
<b>Descripción del modelo de negocio</b>			
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.	GRI 2-1	Detalles organizacionales	11
	GRI 2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	
	GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	
	GRI 2-9	Estructura de gobernanza y composición	
Mercados en los que opera	GRI 2-1	Detalles organizacionales	13
	GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	
Objetivos y estrategias de la organización	GRI 2-1	Detalles organizacionales	5-6, 14-15
	GRI 2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	
Principales factores y tendencias que pueden afectar su futura evolución	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	12
Marco de reporting utilizado	GRI 1	Fundamentos	8
	GRI 2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	
	GRI 2-5	Verificación externa	
Principio de materialidad	GRI 3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	21
	GRI 3-2	Lista de temas materiales	
<b>Información sobre cuestiones ambientales</b>			
<b>Políticas</b>			
Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	5-6, 88-89
	GRI 2-23	Incorporación de los compromisos y políticas	88-89
	GRI 2-24		
<b>Principales riesgos</b>			
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	89-90

## ÍNDICE DE CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018

Información solicitada por la Ley 11/2018	Indicador GRI	Descripción GRI	Número de página
<b>General</b>			
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 3-3 (2021)	Gestión de los temas materiales	20, 87-90
	GRI 2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 3-3 (2021)	Gestión de los temas materiales	89-90
Aplicación del principio de precaución	GRI 2-23	Compromisos y políticas	88-89
Procedimiento de evaluación o certificación ambiental	GRI 3-3 (2021)	Gestión de los temas materiales	87-88
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 3-3 (2021)	Gestión de los temas materiales	89-90
<b>Contaminación</b>			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 3-3 (2021)	Gestión de temas materiales (con visión a la contaminación)	90-94
	GRI 305-7	Nox, Sox y otras emisiones atmosféricas significativas	91-92
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	89, 95 98-100
	GRI 306-2	Generación de residuos e impactos significativos relacionados	
	GRI 306-3 (v. 2020)	Residuos generados	
<b>Uso sostenible de recursos</b>			
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-3	Extracción de agua	97-98, 100
	GRI 303-4	Vertido de agua	
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1	Materiales utilizados por peso y volumen	94-95
	GRI 3-3 (2021)	Gestión de los temas materiales (con visión al uso eficiente de la materia prima)	
Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 302-1 (2021)	Consumo energético dentro de la organización (energía procedente de fuentes renovables y no renovables)	90, 95-97
	GRI 3-3 (2021)	Gestión de los temas materiales (con visión al uso eficiente de la materia prima)	
<b>Cambio climático</b>			
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)	GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	90-94
	GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	
	GRI 305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 3-3 (2021)	Gestión de los temas materiales (con visión al Cambio Climático)	89-90
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 305-5	Reducción de las emisiones de GEI	93-94

## ÍNDICE DE CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018

Información solicitada por la Ley 11/2018	Indicador GRI	Descripción GRI	Número de página
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 3-3	Gestión de temas materiales	101-104
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 3-3	Gestión de temas materiales	101-104
<b>Información sobre las cuestiones sociales relativas al personal</b>			
<b>Políticas</b>			
Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado	GRI 3-3 (2021)	Gestión de los temas materiales (Con visión al empleo)	39
	GRI 2-23	Compromisos y políticas	
	GRI 2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	
<b>Principales riesgos</b>			
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos	GRI 3-3 (2021)	Gestión de los temas materiales	39
<b>Empleo</b>			
Número total y distribución de colaboradores por país, sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7	Colaboradores	40-41
	GRI 405-1	El porcentaje de colaboradores por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: género y grupo de edad (indicar número total además del porcentaje).	
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7	Colaboradores	46-48
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7	Colaboradores	42-46
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 3-3 (2021)	Gestión de los temas materiales (con visión de empleo)	48
	GRI 401-1	Número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región considera el dato de despidos. Especificar de forma separada por sexo, edad y clasificación profesional	
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 3-3 (2021)	Gestión de los temas materiales	48-50
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad		Marco interno: descripción cuantitativa de las remuneraciones medias de empleados. Brecha salarial: (Remuneración media hombres – remuneración media mujeres) / Remuneración media hombres	51-52

## ÍNDICE DE CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018

Información solicitada por la Ley 11/2018	Indicador GRI	Descripción GRI	Número de página
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	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales (con visión de empleo)  Marco interno: descripción cuantitativa de las remuneraciones medias de Directivos y Consejeros por sexo	No se ha reportado la remuneración media de Consejeros y alta Dirección
Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 3-3	Descripción de las políticas de desconexión laboral	58
Número de colaboradores con discapacidad	GRI 3-3 (2021)	Gestión de los temas materiales (con visión de igualdad)	51
	GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	
<b>Organización del tiempo de trabajo</b>			
Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3 (2021)	Gestión de los temas materiales (con visión de empleo)	57
Número de horas de absentismo	GRI 3-3 (2021)	Gestión de los temas materiales (con visión de empleo)	53-54
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 3-3	No hay GRI asociado. Descripción cualitativa.	57-58
<b>Salud y seguridad</b>			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales (con visión de salud laboral)	52-53
	GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	
Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-9	Accidentes laborales	54-56
Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-10	Enfermedades profesionales	54-56
<b>Relaciones sociales</b>			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	59
Porcentaje de colaboradores cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30	Convenios de negociación colectiva (desglosado por país)	56
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales (con visión de empleo)	56
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	59
<b>Formación</b>			
Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los colaboradores y programas de ayuda a la transición	60-62

## ÍNDICE DE CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018

Información solicitada por la Ley 11/2018	Indicador GRI	Descripción GRI	Número de página
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	GRI 404-1	Horas medias de formación anuales por colaborador	62
<b>Accesibilidad</b>			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales con visión en formación	51
<b>Igualdad</b>			
Plan de igualdad	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales (con visión al diversidad e igualdad de oportunidades)	50
	GRI 2-23	Compromisos y políticas	
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	50
Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	50
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	50
	GRI 2-23	Compromisos y políticas	
La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	50-51
	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	50
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 2-23	Compromisos y políticas	
<b>Derechos humanos</b>			
<b>Políticas</b>			
Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales (con visión a derechos humanos)	35-37
	GRI 2-23	Compromisos y políticas	
	GRI 2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	
<b>Principales riesgos</b>			
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales (con visión a derechos humanos)	35-37
	GRI 2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	
<b>Derechos humanos</b>			
Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	35-37
	GRI 2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	
Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	35-37
	GRI 2-23	Compromisos y políticas	
	GRI 2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	

## ÍNDICE DE CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018

Información solicitada por la Ley 11/2018	Indicador GRI	Descripción GRI	Número de página
Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos V 2016)  Criterio interno	34
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT 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 y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales (con visión a los GRI 406 No discriminación; 407 Libertad de asociación y negociación colectiva; 408 Trabajo Infantil; 409 Trabajo forzoso u obligatorio y 412 Evaluación de Derechos Humanos V.2016)	35-37
<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>			
<b>Políticas</b>			
Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado	GRI 2-22, 2-23 y 2-24	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible con visión a Anticorrupción	5-6, 35-36
<b>Principales riesgos</b>			
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 205 Anticorrupción)	35-36
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	35-36
	GRI 2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	
	GRI 2-23	Compromisos y políticas	
	GRI 2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	
	GRI 205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	
	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 205 Anticorrupción)	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	35-36
	GRI 2-23	Compromisos y políticas	
	GRI 2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	

## ÍNDICE DE CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018

Información solicitada por la Ley 11/2018	Indicador GRI	Descripción GRI	Número de página
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 205 Anticorrupción)	35-36
	GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido (Inversiones en la Comunidad)	

### Información sobre la sociedad

#### Políticas

Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado	GRI 2-22, 2-23 y 2-24	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible con visión a sociedad	5-6, 64
---	-----------------------	--	---------

#### Principales riesgos

Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en ese ámbito	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	35-37
---	---------	---------------------------------	-------

#### Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	64-71
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	64-71
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	64-71
Acciones de asociación o patrocinio		Criterio interno	65, 67-68
	GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido (Inversiones en la Comunidad)	

#### Subcontratación y proveedores

Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales (con visión a los GRI 308 y GRI 414) y GRI 2-6	79-82
	GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	
	GRI 2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	83-85
	GRI 2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de estas mismas	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	81-83
		Criterio interno	



## ÍNDICE DE CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018

Información solicitada por la Ley 11/2018	Indicador GRI	Descripción GRI	Número de página
<b>Consumidores</b>			
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales (con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes)	73-77
	GRI 416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	
	GRI 416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-16	Comunicación de inquietudes críticas	76
	GRI 2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	
		Criterio interno	
<b>Información fiscal</b>			
Beneficios obtenidos por país	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	106-107
	GRI 207-4 (v.2019)	Los beneficios o pérdidas antes de impuestos;	
Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	106-107
	GRI 207-4 (v.2019)	el impuesto sobre el beneficio de las sociedades pagado;	
Subvenciones públicas recibidas	GRI 204-1	Asistencia financiera recibida del gobierno v.2016	106-107