

# **Curia Global, S.L.U. y Sociedades Dependientes**

Informe de Verificación Independiente

Estado de Información no Financiera  
Consolidado (“EINF Consolidado”)  
correspondiente al ejercicio anual  
terminado el 31 de diciembre de 2022

## INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2022

Al Socio Único de Curia Global, S.L.U.:

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 terminado el 31 de diciembre de 2022 de Curia Global, S.L.U. (en adelante, "la Sociedad Dominante") y Sociedades Dependientes (en adelante, "el Grupo") que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla denominada "ANEXO. Tabla de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" incluida en el EINF adjunto.

---

### Responsabilidad de los Administradores de la Sociedad Dominante

La formulación del EINF, que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Curia Global, S.L.U. 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 la tabla denominada "ANEXO. Tabla de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" 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 Curia Global, S.L.U. 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 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 (ICJCE).

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 de la Sociedad Dominante, 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 “2.5. Análisis de materialidad y Grupos de interés” de dicho Estado, 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 de la Dirección de Curia Global, S.L.U.

---

## Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Curia Global, S.L.U. y Sociedades Dependientes correspondiente al ejercicio anual terminado 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 la tabla denominada "ANEXO. Tabla de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" 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.

DELOITTE, S.L.



Luis Alberto Gimeno Zamora  
28 de abril de 2023

INSTITUTO DE CENSORES  
JURADOS DE CUENTAS  
DE ESPAÑA

DELOITTE, S.L.

2023 Núm. 06/23/00117

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones

# CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

## CONTENIDOS:

1. DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO.....	2
1.1. Naturaleza, alcance y cobertura.....	2
1.2. Verificación.....	3
2. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE CURIA .....	3
2.1. Breve reseña histórica sobre el Grupo CURIA a nivel internacional y en España .....	5
2.2. Presencia geográfica del Grupo CURIA .....	5
2.3. Objetivos y estrategias de la Organización.....	6
2.4. Principales factores y tendencias que pueden afectar a la evolución futura del sector .....	7
2.5. Análisis de materialidad y Grupos de interés .....	9
3. MEDIOAMBIENTE: .....	12
3.1. Minimización del impacto ambiental durante la totalidad del proceso productivo .....	12
3.2. Objetivos de CURIA en relación con el desempeño relativo a las variables ambientales.....	13
3.3. Principales riesgos ambientales que afectan a CURIA.....	14
3.4. Políticas y compromisos.....	14
3.5. Resultados de la aplicación de las políticas.....	15
4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....	19
4.1. Empleo .....	19
4.2. Organización del trabajo .....	27
4.3. Salud y Seguridad.....	30
4.4. Relaciones sociales.....	32
4.5. Formación .....	33
4.6. Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad .....	34
4.7. Igualdad.....	35
5. DERECHOS HUMANOS.....	36
5.1. Principales Riesgos .....	36
5.2. Políticas y compromisos.....	37
5.3. Resultados de la aplicación de las políticas.....	37
6. CORRUPCIÓN Y SOBORNO .....	38
6.1. Principales Riesgos .....	38
6.2. Políticas y compromisos.....	39
6.3. Resultados de la aplicación de las políticas.....	39
7. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD.....	41
7.1. Compromiso con el desarrollo sostenible.....	41
7.2. Subcontratación y proveedores.....	42
7.3. Privacidad de los datos y Ciberseguridad.....	43
7.4. Consumidores.....	44
7.5. Otra Información fiscal y económica .....	46

# CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

## **1. DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO**

### **1.1. Naturaleza, alcance y cobertura**

El presente Estado de Información No Financiera Consolidado (EINF), que se refiere al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022, se ha preparado de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por 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 de diversidad. Las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/ UE también se han considerado en su elaboración y, en la medida de lo posible, se han utilizado los Estándares de la Iniciativa de Información Global (Estándares “GRI” -*Global Reporting Initiative*-).

De acuerdo con la legislación mercantil, el presente Estado de Información No Financiera Consolidado (EINF) de Curia Global, S.L.U. y Sociedades Dependientes (en adelante, “CURIA” o “la Compañía”) se presenta y formula como un informe separado, pero es parte integrante del Informe de Gestión Consolidado del Grupo correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2022, habiendo sido el mismo objeto de formulación por parte de los Administradores Solidarios de Curia Global, S.L.U. en su reunión celebrada el 31 de marzo de 2022.

En este contexto, a través del presente Estado de Información No Financiera Consolidado (EINF), CURIA tiene como objetivo informar sobre temas medioambientales, sociales y de personal, relacionados con los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno, así como otra información importante para la Compañía, en la ejecución de sus propias actividades y operaciones de negocio.

Para identificar cuáles de los temas comentados son importantes y deben ser reportados, consideramos una serie de variables, siendo las principales:

- La relevancia de tales asuntos o indicadores, tanto internamente para la Organización como externamente para los grupos de interés y audiencias objetivo.
- Sector de actividad al que pertenece CURIA, tomando como referencia los principales aspectos no financieros contenidos en los Estándares de la Iniciativa de Información Global (Estándares “GRI” -*Global Reporting Initiative*-).

Asimismo, se ha incluido en este informe el resto de los asuntos de interés que, no siendo asuntos materiales, son requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por 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 de diversidad.

Los datos financieros y no financieros presentados en este informe son consolidados y se refieren a la actividad realizada por la Compañía durante el ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2022, desde la perspectiva del desempeño económico, medioambiental y social de Curia Global, S.L.U. y Sociedades Dependientes, analizando los impactos derivados de su modelo de negocio más relevantes en relación con los siguientes aspectos:

- Información general: modelo de negocio, presencia geográfica, objetivos, estrategia y tendencias de mercado.
- Medio ambiente: contaminación y gestión de residuos, uso sostenible de los recursos y cambio climático.

# CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

## Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

- Cuestiones sociales y relativas al personal: empleo, organización del trabajo, salud y seguridad del personal, relaciones sociales, formación, accesibilidad universal e igualdad.
- Derechos Humanos.
- Corrupción y soborno.
- Información sobre la aportación social: compromiso con el desarrollo sostenible, subcontratistas y proveedores, consumidores e información fiscal.

Específicamente, en este informe se incluye información relativa a la Sociedad Dominante del Grupo, Curia Global, S.L.U., así como a las sociedades dependientes que se identifican en el apartado posterior “2. Información General sobre el Grupo” del EINF.

El presente EINF del Grupo incluye información comparativa correspondiente al ejercicio 2021.

### 1.2. Verificación

El presente Estado de Información No Financiera, que se formula por parte de los Administradores Solidarios como un Estado separado, forma parte integrante del Informe de Gestión Consolidado de Curia Global, S.L.U. y Sociedades Dependientes correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2022, y el mismo será sometido a un proceso de revisión externa por parte de un verificador independiente.

## 2. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE CURIA

El Grupo CURIA es una organización global de investigación, desarrollo y fabricación por contrato (CDMO -*Contract Development and Manufacturing Organization*-), que ofrece productos y servicios en todo el espectro del desarrollo de fármacos para ayudar a nuestros socios a convertir sus ideas en un impacto en el mundo real. Nos asociamos estrechamente con empresas farmacéuticas y biotecnológicas para impulsar el rendimiento comercial y mejorar la vida de los pacientes.

Curia Global S.L.U. es una empresa íntegramente participada por Curia Global, Inc. (en adelante “el Grupo CURIA”), multinacional norteamericana, cuya propiedad actualmente pertenece a dos fondos de inversión, Carlyle (45,13%) y GTCR (45,13%), y a otros inversores (9,74%).

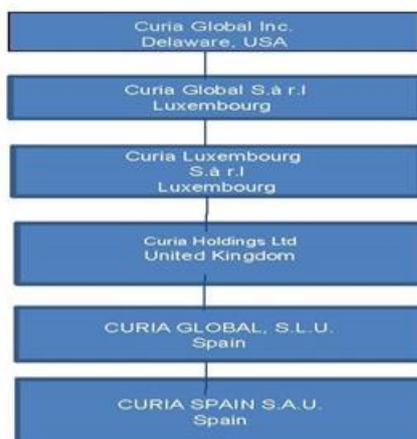
Al 31 de diciembre de 2022 el socio único de Curia Global, S.L.U. es Curia Holdings Ltd. (anteriormente denominada Albany Molecular Research, Ltd.), siendo la matriz última del Grupo CURIA, la entidad Curia Global, Inc. (anteriormente denominada Albany Molecular Research, Inc.).

La Compañía, a través de su filial, Curia Spain S.A.U., desarrolla actividades que van desde la investigación y el desarrollo a la fabricación y comercialización de principios activos farmacéuticos, especializados en la familia de los esteroides, esteroides estériles y productos de alta potencia.

En el ejercicio 2022 el perímetro de consolidación del Grupo ha incluido a la entidad Curia (Beijing) Pharmaceutical Information Consulting Co, Ltd., domiciliada en Beijing (China), cuyas actividades y dimensión, no obstante, no resultan significativas para el conjunto del Grupo, no llevando a cabo actividades productivas ni contando con personal empleado propio. Por su parte, en el ejercicio 2021, además de a Curia (Beijing) Pharmaceutical Information Consulting Co, Ltd., se incluyó en el perímetro del Grupo a la entidad Crystal Pharma, Ltd., domiciliada en Zajtun (Malta), si bien la misma ha sido liquidada en el ejercicio 2022.

## CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022



Los principales segmentos del negocio de CURIA incluyen: Descubrimiento y Desarrollo y Servicios Analíticos, Principios Activos Farmacéuticos y Producto Farmacéutico.

La cifra de negocios consolidada de la Compañía en el ejercicio 2022 ha ascendido a 126,4 millones de euros (106,8 millones de euros en el ejercicio 2021), derivada de un portafolio de productos de más de 80 referencias, siendo en la actualidad las líneas de mercado principales de la CURIA, las siguientes:

- Fabricación de principios activos esteroides (principalmente corticosteroides para tratamientos antialérgicos y antiinflamatorios). Supone en torno al 50% de las ventas. Cuenta con una amplia cartera de productos de los cuales se podrían mencionar como más relevantes en cuanto a volumen de ventas:
  - o Betametasona dipropionato de aplicación tópica y con propiedades antiinflamatorias.
  - o Dexametasona fosfato sódico, antiinflamatorio e inmunosupresor, recientemente indicado para ciertos pacientes con COVID-19.
  - o Deflazacort indicado para tratar la artritis reumatoide y enfermedades de la piel entre otras.
  - o Ulipristal y Mifepristona para uso en tratamientos hormonales.
- Principios activos no esteroides. El principal producto es la Dorzolamida, de uso oftálmico y para tratamiento del glaucoma, afección que daña el nervio del ojo debido al aumento de la presión en los ojos y que puede causar la pérdida gradual de la visión.
- Esteroides estériles. Desde el año 2004 la Compañía ha desarrollado una nueva línea de negocio basada en la fabricación y comercialización de principios activos farmacéuticos estériles. Uno de los productos principales es la Triamcinolona acetónido estéril, preparado para inyectables y con propiedades antiinflamatorias.
- Adicionalmente en torno a un 5% del negocio consolidado de la Compañía se basa en contratos de desarrollo y prestación de servicios completos de desarrollo, transferencia y fabricación, los cuales se desarrollan específicamente en función de las necesidades de cada uno de los clientes.
- La Compañía destina una parte de sus ingresos a la investigación, centrándose en la I+D de productos genéricos en la cual tiene una amplia experiencia desde los inicios de la compañía en 1991. Hay que señalar que en Boecillo (Curia España, S.A.U.) está localizada toda la actividad de investigación asociada a principios activos de genéricos del Grupo CURIA a nivel mundial.

# CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

## 2.1. Breve reseña histórica sobre el Grupo CURIA a nivel internacional y en España

El Grupo CURIA internacional, al que pertenecen Curia Global, S.L.U. y sus sociedades dependientes, nace en 1991 como organización global dedicada la investigación y fabricación asociada con las industrias farmacéutica y de biotecnología. El equipo del Grupo CURIA combina experiencia científica y tecnología líder en el mercado para proporcionar un conjunto completo de soluciones en descubrimiento, desarrollo, servicios analíticos, fabricación de principios activos y productos farmacéuticos.

Curia España, S.A.U., desde el año 1996 está especializada en la fabricación y comercialización de APIs (*active principle ingredients*), en concreto dentro de la familia de los esteroides donde ha encontrado su nicho de mercado.

## 2.2. Presencia geográfica del Grupo CURIA



El Grupo CURIA está presente en varios continentes, con ubicaciones en múltiples países de Norte América, Europa y Asia, desde donde presta sus servicios. Sus oficinas centrales se encuentran en Albany, Nueva York (Estados Unidos).

En España, desde sus inicios, CURIA ha estado vinculada a la Comunidad de Castilla y León y mantiene su domicilio actual en el Parque tecnológico de Boecillo (Valladolid). Al cierre de los ejercicios 2022 y 2021 la Compañía contaba con cerca de 400 empleados en España distribuidos en tres centros de trabajo, ubicados en el Parque tecnológico de Boecillo (Valladolid), en San Cristóbal de Entreviñas (Zamora) y en el Parque Tecnológico de León.

En Boecillo (Valladolid), la Compañía cuenta con tres localizaciones distintas, una donde se encuentran tres unidades de producción de síntesis química dedicadas a la fabricación de principios activos esteroides, otra dónde están ubicadas dos unidades de producción dedicadas a la fabricación y de principios activos farmacéuticos estériles, y otra planta especializada en la fabricación de principios activos no esteroides. Dentro de esas mismas parcelas se encuentran almacenes, laboratorios y oficinas donde desarrollan su actividad el resto de las funciones transversales tales como: Recursos Humanos, Finanzas, Sistemas de Información, Porfolio/Estrategia, Ventas y Marketing, Legal y Propiedad Intelectual.

En León, está ubicado un laboratorio y una planta piloto para desarrollar y fabricar a pequeña escala productos farmacéuticos por fermentación. Y en San Cristóbal de Entreviñas (Zamora), la Compañía cuenta con instalaciones donde lleva a cabo la recuperación del producto que ha sido fermentado en León.

## CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

### Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

Estas dos últimas instalaciones de León y San Cristóbal de Entreviñas (Zamora) surgen a partir del año 2010 cuando la Compañía apuesta por una integración vertical en su negocio, invirtiendo en el desarrollo y posterior fabricación de intermedios principales en la síntesis de esteroides, para posteriormente finalizar el proceso utilizándolos en las plantas químicas de Boecillo (Valladolid). Actualmente estas actividades de fermentación se complementan con proyectos de desarrollo y fabricación para terceros.

El proceso se inicia con la fermentación del producto en la planta de León para posteriormente trasladarlo a la planta de San Cristóbal de Entreviñas (Zamora) para realizar la recuperación de producto del caldo de fermentación teniendo como resultado productos básicos intermedios que se fabrican para provisionar al centro de esteroides y la fabricación de productos para terceros.

Posteriormente, el producto se traslada a las plantas de síntesis química en las que se obtiene la molécula deseada mediante una reacción química para posteriormente ser cristalizado, filtrado, secado y micronizado.

CURIA comercializa sus productos directamente o a través de distribuidores a nivel mundial en más de 60 países, habiendo representado la exportación directa de sus productos más del 87% del total de las ventas consolidadas de la Compañía en el ejercicio 2022 (85% en el ejercicio 2021) de la facturación total consolidada de la Compañía, siendo los principales mercados EE. UU. y Europa.

### **2.3. Objetivos y estrategias de la Organización**

La misión del Grupo CURIA es la de mejorar la vida de los pacientes, suministrando al mercado medicamentos novedosos y a un coste asumible para la mayor proporción posible de población. Para conseguirlo, la estrategia del Grupo CURIA Compañía pasa por conseguir poner en el mercado productos con los más altos estándares de calidad. Los sistemas de calidad que aplicamos durante nuestros procesos productivos son evaluados y auditados por las autoridades de los países donde operamos (FDA<sup>1</sup> en Estados Unidos, EMA<sup>2</sup> en la Unión Europea, etc.) y nuestras plantas de fabricación están aprobadas y certificadas de acuerdo con las buenas prácticas de fabricación aplicadas por la industria.

El Grupo CURIA ofrece constantemente ofertas complejas y de alto valor para los clientes y trabaja en unos claros objetivos de reducción de costes, mediante la optimización y mejora continua de sus operaciones y procesos productivos.

El Grupo CURIA es consciente de la mejora en la salud que aportan sus productos y quiere dar respuesta a ciertas demandas sociales en relación con los impactos de sus actividades en la sociedad y el medioambiente. Por ello su desarrollo económico debe ser compatible con sus compromisos éticos, sociales, laborales y de respeto a los derechos humanos.

El plan estratégico tiene como objeto que el Grupo CURIA sea un referente dentro del sector de la salud. Para ello, se trabaja conjuntamente teniendo siempre en cuenta las siguientes premisas:

- **Calidad:** una de nuestras prioridades es garantizar la calidad como máxima propuesta de valor para los clientes. Nuestra cultura de calidad se enfoca en la seguridad, eficacia, y conformidad de nuestros productos e instalaciones en todo el mundo. Como Grupo, nuestro compromiso es alcanzar la máxima calidad siempre.
- **Innovación:** El Grupo CURIA está enfocado en potenciar un espíritu innovador y disruptivo, siendo distintivos para nuestros clientes y construyendo un Grupo que detecta nuevas oportunidades de negocio y un porfolio de productos atractivo para el mercado. Ofreciendo constantemente ofertas complejas y de alto valor para nuestros clientes.

---

<sup>1</sup> Food and Drugs Administration

<sup>2</sup> European Medicines Agency

## CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

- Productividad: siendo referencia para el mercado en el desarrollo de nuestras operaciones desde todas las ópticas: técnica y comercial a la vez que mantenemos el mejor estándar de calidad. Productividad es la actitud para aumentar la eficiencia de los procesos y priorizar actividades. Aumentando la eficiencia, la velocidad del servicio y la excelencia operativa
- Compromiso con nuestros clientes: referido a la habilidad para ser referencia de nuestros clientes y colaboradores mediante una estrecha red en donde nuestra prioridad es aumentar su satisfacción para que el Grupo CURIA sea un socio preferente.
- Equipo y Talento: enfocando nuestros esfuerzos en que nuestro equipo humano esté conectado, comprometido y con espíritu innovador, fomentando una organización responsable, diversa y de alto rendimiento.
- Crecimiento: Por último, el Grupo CURIA mantiene su foco en convertirse en una de las empresas farmacéuticas más eficientes y competitivas, aumentando las operaciones comerciales y la rentabilidad de nuestros negocios.

Para conseguir todo ello, el Grupo CURIA promueve una serie de valores clave entre sus empleados de manera que sus equipos de profesionales trabajen bajo un mismo paradigma y con una misma misión: mejorar y ayudar a la salud de pacientes en todo el mundo. Algunos de nuestros valores fundamentales son.

- Compromiso
  - Dirigir la resolución y el liderazgo en la ejecución de la visión, las estrategias y los objetivos de la organización.
  - Cumplir y superar sistemáticamente los objetivos de seguridad, calidad y financieros.
  - Lograr el liderazgo global con pasión y energía.
- Credibilidad
  - Demostrar una firme integridad en todo lo que hacemos.
  - Promover el respeto y la confianza mutuos basados en una comunicación abierta, sencilla y directa.
  - Responsabilidad individual y conjunta sobre el rendimiento financiero.
- Creatividad
  - Actitud centrada en el cliente que supera la expectativa de este.
  - Cuestionar las formas existentes de hacer negocios en pos de la innovación.
  - Fomentar las relaciones colaborativas y el intercambio de mejores prácticas.

### **2.4. Principales factores y tendencias que pueden afectar a la evolución futura del sector**

En líneas generales, se espera que el gasto mundial relativo al consumo de medicamentos seguirá estando impulsado por la innovación y compensado por las pérdidas de exclusividad y los menores costes de los genéricos y biosimilares.

Dadas las incertidumbres que la pandemia ha generado en todos los sectores, y en especial en el farmacéutico, es difícil hacer previsiones de mercado. En este sentido, cabe destacar el informe elaborado por la consultora IQVIA “*The Global Use of Medicines – Outlook to 2026*”, de enero de 2022, en el cual se constata que la pandemia de la COVID-19 ha sido la crisis de salud pública mundial más

## CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

### Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

impactante en décadas y que, al mismo tiempo, ha ilustrado la resiliencia de los sistemas de salud mundiales, ya que se han adaptado fácilmente a los picos de demanda. Asimismo, el citado estudio pone de manifiesto los siguientes impactos y perspectivas relevantes para el sector a corto/medio plazo:

- Las tendencias en el uso y gasto de medicamentos se han visto afectadas por los efectos inmediatos de la pandemia, con una reducción acumulada de siete años en el gasto de 157,1 millones de dólares americanos hasta 2026, en comparación con la perspectiva previa. Se espera que el gasto en vacunas contra la COVID-19 y nuevas terapias genere más de 300.000 millones de dólares americanos durante el mismo período, y la perspectiva es un acumulado de 133.000 millones de dólares americanos más que lo proyectado antes de la pandemia.
- En los países desarrollados, se espera que la adopción de nuevos tratamientos, contrarrestada por los ciclos de vida de las patentes y la competencia de genéricos y biosimilares, siga siendo el principal factor que influya en el gasto y el crecimiento de los medicamentos.
- Los dramáticos aumentos en el acceso a la atención médica en los países emergentes fueron los principales impulsores del cambio en el uso de medicamentos históricamente, pero la tendencia se está desacelerando y dará como resultado una disminución del volumen en muchos mercados. Cada vez más, y liderados por China, los países emergentes están permitiendo el acceso a medicamentos más nuevos desarrollados por empresas multinacionales, a menudo antes y con acceso a una mayor parte de su población que en el pasado. Estas tendencias van acompañadas de esfuerzos para contener el gasto, que se espera que reduzcan el crecimiento de China a una tasa compuesta anual del 2,5% al 5,5% hasta 2026, pero seguirán generando el mayor crecimiento absoluto de los países emergentes.
- Se prevé que el mercado mundial de medicamentos, utilizando los niveles de precios de venta, crezca entre un 3% y un 6% CAGR<sup>3</sup> hasta 2026, alcanzando alrededor de 1,8 billones de dólares americanos en tamaño total del mercado en 2026, incluido el gasto en vacunas COVID-19.
- Se proyecta que el gasto acumulado total en vacunas contra la COVID-19 hasta 2026 sea de 251.000 millones de dólares americanos, centrado en gran medida en la ola inicial de vacunas, que se completó en su mayoría en 2022 en los países desarrollados, y es previsible que en geografías de ingresos más bajos se complete en 2023. Ahora bien, se espera que las inyecciones de refuerzo se requieran anualmente o incluso con mayor frecuencia, ya que la durabilidad de la inmunidad y la continua aparición de variantes virales aumentan la importancia no solo de la vacunación, sino también de la vacunación reciente. Se prevé que la adopción de vacunas iniciales y de refuerzos se reduzca debido a la notable vacilación de los pacientes en todas las geografías, incluso cuando los países de bajos ingresos han tenido dificultades para adquirir vacunas inicialmente.
- Para el año 2023, 18 de los 20 principales medicamentos de marca se enfrentarán a la competencia de genéricos o biosimilares. Dentro de cinco años la competencia de los biosimilares en el mercado de productos biológicos será casi tres veces mayor de lo que es hoy. Esta situación tendrá como resultado aproximadamente una reducción del gasto en los próximos cinco años de 160 mil millones de dólares americanos con respecto al gasto que se efectuaría si los biosimilares no hubiesen entrado en el mercado. En el escenario europeo, donde los mercados de biosimilares son más maduros, veremos un impacto más temprano y mayor de este tipo de productos.

Por otra parte, el mercado de APIs CMO<sup>4</sup> crece al 8%, mientras que el de API genérico crece al 5 %, siendo estas las previsiones de crecimiento para el periodo 2019-2024<sup>5</sup> y el número de nuevos proyectos para el desarrollo de nuevas formas terminadas ha crecido al 7% entre el 2016 y 2020<sup>6</sup>, último periodo analizado.

---

<sup>3</sup> CAGR: "Compound annual growth rate" (tasa de crecimiento anual compuesto).

<sup>4</sup> APIs CMO: "Active principle ingredients' contract manufacturing organization market".

<sup>5</sup> Fuente: "Frost & Sullivan reports in CMO market and biologics CDMO market".

<sup>6</sup> Fuente: "Trend in the CDMO industry" European pharmaceutical review, Peter De Young Piramal Feb 2020, Pwc Pharma 2020 series.

## CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

### 2.5. Análisis de materialidad y Grupos de interés

Para CURIA, es esencial mantener una comunicación bidireccional con todos y cada uno de nuestros grupos de interés con el fin de identificar las expectativas e inquietudes de cada uno de ellos y para que conozcan nuestro desempeño económico, social y ambiental. El objetivo final es tenerles en cuenta en los procesos de toma de decisiones.

Consideramos grupos de interés a todas aquellas personas, empresas o colectivos sobre los que, de alguna manera, podemos ejercer influencia en sus resultados o pueden verse afectados por nuestras acciones y decisiones.

El proceso de participación de los diferentes grupos de interés a través de los distintos canales tiene como objetivo que cada colectivo encuentre respuesta a sus expectativas, intereses e inquietudes.

Estamos comprometidos con ayudar a todos nuestros grupos de interés a generar valor y, para ello, debemos ganar y mantener su confianza a largo plazo. Una parte fundamental de este proceso es entender qué les preocupa y cuáles son sus necesidades.

El análisis de materialidad tiene como objeto determinar y priorizar aquellos aspectos relevantes que, de no ser tenidos en cuenta, pueden afectar a la sostenibilidad del negocio, a la viabilidad de este, al posicionamiento en el mercado o a la reputación. Son asuntos que han de ser cuidados y monitorizados para que no tengan consecuencias no deseables para cualquiera de los grupos de interés.

Para ello, se han analizado e interpretado las expectativas de los diferentes grupos de interés, los asuntos que pueden tener impacto en nuestra actividad, las tendencias del mercado y las oportunidades de nuestro sector.

Las fuentes de información relevantes para el estudio de materialidad son los clientes, los profesionales, los inversores y accionistas, los proveedores, el análisis de medios de comunicación y las administraciones públicas.

El proceso se ha desarrollado en en tres fases:

#### 1. Identificación:

Identificación de los aspectos y los asuntos relevantes para nosotros en España tomando como referencia los que guían el reporte de información no financiera a nivel global del Grupo CURIA. De esta manera, elaboramos la lista preliminar de aspectos relevantes.

#### 2. Evaluación

Evaluación para determinar la importancia de cada uno de los aspectos, a través de los impactos económicos, sociales y ambientales. Todo ello en función de factores tales como la probabilidad y la gravedad del impacto, los riesgos y oportunidades, el desempeño a largo plazo, etc.

#### 3. Valoración:

Valoración de los asuntos materiales por los grupos de interés externos, a través del análisis de informes y memorias de sostenibilidad de clientes y competencia.

# CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

Nuestros grupos de interés principales son los clientes, los empleados, los proveedores, los accionistas y la sociedad y comunidades. La relación de transparencia y diálogo que mantenemos con los grupos de interés aspira a crear valor de forma sostenible y es fundamental para afrontar los retos y oportunidades que surgen en el desarrollo de nuestra actividad. Conseguir nuestros objetivos estratégicos a largo plazo no sería posible sin la confianza de nuestros grupos de interés. Por eso, trabajamos para construir unas relaciones sólidas y transparentes que generen valor a cada uno de ellos:

## ➤ CLIENTES



### 1) Canales y herramientas de interacción:

- Equipos especializados de atención al cliente.
- Conocemos las inquietudes de nuestros clientes a través de teléfono, e-mail, WhatsApp o redes sociales.
- Equipos de calidad y seguridad del producto.
- Canal Ético
- Página web Corporativa.
- Publicación de hechos relevantes.
- Reuniones con Clientes, asistencia a Ferias foros.

### 2) Compromisos de CURIA:

- Calidad y excelencia de productos.
- Resolución de problemas e incidencias de manera efectiva.
- Garantizar la mejor solución técnica y económica.
- Construcción de relaciones estables, honestas y de confianza, que generen valor a largo plazo para ambas partes.
- Seguimiento y anticipación en el conocimiento de las necesidades del cliente.
- Garantizar la protección de los datos y confidencialidad.

## ➤ EMPLEADOS



### 1) Canales y herramientas de interacción:

- Páginas web del Grupo CURIA.
- Canal Ético.
- Intranet.
- Encuestas de clima laboral.
- Comunicaciones corporativas.
- Reuniones.
- Comités de Salud y Seguridad.

### 2) Compromisos de CURIA:

- Fomento de la integridad, profesionalidad, desarrollo personal y respeto.
- Garantizar la igualdad de oportunidades, diversidad e inclusión.
- Garantizar una retribución y compensación justas.
- Promover una cultura y valores corporativos con los que las personas de CURIA se sientan identificados.
- Garantizar las máximas condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Respeto por los Derechos Humanos.

# CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

## ➤ PROVEEDORES



Proveedores

- 1) Canales y herramientas de interacción:
  - Canal Ético.
  - Equipos comerciales y de sostenibilidad.
  - Comunicaciones a través de teléfono, e-mail, WhatsApp o redes sociales.
  - Reuniones periódicas.
- 2) Compromisos de CURIA:
  - Construcción de relaciones estables, honestas y de confianza, que generen valor a largo plazo para ambas partes.
  - Gestión responsables y sostenibles de la cadena de suministro.
  - Cumplimiento con las normas y sistemas de gestión de proveedores y subcontratistas.
  - Garantizar un trato objetivo e imparcial en la selección de proveedores y contratistas.

## ➤ ACCIONISTAS



Accionistas

- 1) Canales y herramientas de interacción:
  - Páginas web del Grupo CURIA; Informes públicos y hechos relevantes.
  - Canal Ético.
  - Comunicación de resultados.
  - Dosieres y notas de prensa
- 2) Compromisos de CURIA:
  - Maximización de la rentabilidad de los accionistas.
  - Transparencia informativa.
  - Promoción de la participación informada de los accionistas en el Grupo CURIA.
  - Garantizar el buen gobierno corporativo y los cumplimientos en materia de seguridad y normativa.
  - Generación de valor a través de imagen, cultura y reputación corporativa.

## ➤ SOCIEDAD Y COMUNIDADES



Sociedad y  
Comunidades

- 1) Canales y herramientas de interacción:
  - Página web del Grupo CURIA.
  - Canal Ético.
  - Participación en organizaciones e instituciones.
  - Gabinete de comunicación y artículos en prensa.
  - Redes sociales.
  - Organización de eventos, participación.
- 2) Compromisos de CURIA:
  - Relación y cumplimiento con Administraciones Públicas y Organismos.
  - Reportes de información corporativa y transparencia.
  - Favorecer el desarrollo económico y social sostenible de las comunidades en los que CURIA desarrolla su actividad.
  - Favorecer el impulso del negocio y su sostenibilidad.
  - Mejorar el reconocimiento y la reputación de la Compañía.

# CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

## Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

Como resultado de este análisis y de entre todos los asuntos relevantes identificados, se ha determinado la priorización de los siguientes asuntos materiales, en función de la importancia que los mismos tienen para CURIA y la relevancia para nuestros grupos de interés:

- ✚ Calidad, seguridad y excelencia de los productos.
- ✚ Vinculación y confiabilidad de clientes a largo plazo. Creación de valor.
- ✚ Uso sostenible de los recursos y gestión ambiental.
- ✚ Igualdad, integridad, ética y diversidad e inclusión.
- ✚ Maximización del bienestar (compensación, salud y seguridad) en el trabajo para los empleados.
- ✚ Talento, desarrollo profesional y personal.
- ✚ Responsabilidad, sostenibilidad y vigilancia del cumplimiento legal en toda la cadena de suministro.
- ✚ Rentabilidad. Maximización del valor para el accionista.
- ✚ Buen gobierno y transparencia. Responsabilidad frente a accionistas y colectivos financieros.
- ✚ Cumplimiento normativo y legal. Relación con Administraciones Públicas y Organismos.

### 3. **MEDIOAMBIENTE:**

#### 3.1. **Minimización del impacto ambiental durante la totalidad del proceso productivo**

La “Política de Medioambiente” del Grupo CURIA (“*Global Environmental Health and Safety*”), respaldada por nuestro presidente, director ejecutivo y el equipo de liderazgo global, describe los principios corporativos y el compromiso de administrar y mejorar el desempeño del Grupo CURIA en esta materia. En abril de 2019, comenzamos a implementar a nivel global del Grupo CURIA un sistema de gestión de medioambiente, siguiendo el modelo de ISO 14001 y los estándares globales para sistemas de gestión ambiental.

Este sistema se basa en ocho pilares clave:

- Liderazgo.
- Evaluación y Gestión de Riesgos.
- Cumplimiento.
- Administración de incidentes.
- Comunicación.
- Capacitación.
- Evaluación del desempeño.
- Sostenibilidad.

Estos pilares forman la base que respalda nuestros esfuerzos para realizar un seguimiento del cumplimiento de las obligaciones reglamentarias en todas las ubicaciones del Grupo CURIA, además de un seguimiento electrónico global que nos ayuda a monitorear con precisión las actividades relacionadas con el medioambiente. Desde que iniciamos el sistema de gestión, nos complace informar estas notables mejoras aplicables a todo el Grupo CURIA:

## CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

- 100% de finalización a tiempo de los elementos de acción ambiental críticos, lo que refleja nuestro compromiso de cumplir con las normas que protegen el medio ambiente.
- Vertido “cero” de compuestos farmacéuticos al medio ambiente. Esto incluye la captación y tratamiento de aguas residuales utilizadas en la producción o limpieza que puede contener trazas de materiales farmacéuticos.
- No se ha recibido ninguna denuncia, multa o sanción relacionada con la gestión medioambiental.

Como parte de nuestro sistema de gestión, hemos establecido un estándar de sostenibilidad, que describe un proceso para ir más allá del cumplimiento normativo y tomar medidas para conservar los recursos naturales, reducir el uso de energía y minimizar aún más nuestro impacto ambiental.

Este esfuerzo incluye un plan de cinco años que comienza con la recopilación de datos relacionados con nuestro uso de gas natural y electricidad que nos permite calcular de manera efectiva las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y analizar las tendencias relacionadas. Posteriormente, identificamos proyectos a pequeña y gran escala para mejorar nuestras prácticas de uso de energía basadas en los datos recopilados con el objetivo de reducir el consumo total de energía y las emisiones de carbono.

La gestión medioambiental es un viaje de mejora constante. Esperamos proporcionar actualizaciones sobre nuestro progreso en futuros informes.

### **3.2. Objetivos de CURIA en relación con el desempeño relativo a las variables ambientales**

El compromiso de CURIA con la protección del medio ambiente es firme y constante y está integrado en su actividad diaria. Unido a los principios de calidad y de seguridad laboral para la protección de los empleados. La Compañía asume el cuidado del medio ambiente como base imprescindible de sus actuaciones.

En este sentido, CURIA desarrolla su actividad bajo el firme compromiso de contribuir a la sostenibilidad desde la perspectiva ambiental, materializándose a través de la prevención de la contaminación, la gestión eficiente de los recursos y la promoción de la responsabilidad medioambiental de conformidad con lo establecido en la Política Medioambiental del Grupo CURIA.

A través de la definición de objetivos y metas ambientales, el Grupo CURIA se compromete a mejorar cada día, manteniendo una visión segura de un futuro más sostenible en el cual desarrollarse. Los principales objetivos que el Grupo CURIA tiene definidos en materia medioambiental son:

- Cumplir con todas las leyes y regulaciones ambientales aplicables
- Minimizar la huella ambiental de nuestras operaciones al reciclar y reducir el uso de energía, uso de agua, desechos sólidos y peligrosos, emisiones al aire y descargas de aguas residuales.
- La consecución de una gestión eficiente de la energía, racionalizando el uso de los recursos naturales.
- La promoción de las mejores pautas para la gestión de los riesgos y de los residuos, incluyendo en su actividad los principios de la prevención de los riesgos, la minimización de residuos y el reciclaje, en cuanto éste sea posible.
- Invertir recursos para encontrar formas mejores, más limpias y eficientes de ejecutar las operaciones.
- Reducir la generación de residuos peligrosos derivados de la actividad.

# CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

## Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

Adicionalmente, el Grupo CURIA se compromete a trabajar en un esfuerzo común con sus proveedores y contratistas para minimizar el impacto de sus actividades en el medio ambiente y los riesgos derivados para su seguridad y salud de sus trabajadores.

### **3.3. Principales riesgos ambientales que afectan a CURIA**

CURIA sigue procedimientos internos de control, cuyo objetivo es definir un método de trabajo que permita detectar y evaluar riesgos y oportunidades de carácter ambiental y determinar un plan de acción para abordarlos, así como planificar y revisar los planes de acción que de ello resulten, teniendo en cuenta el contexto de la organización y las partes interesadas. Este procedimiento de control interno incluye factores internos y externos que afectan o pueden influir en la elaboración de los productos, prestación de los servicios y controles operacionales.

Entre los principales riesgos relacionados con la actividad medioambiental, aparte de los inherentes a la misma, se encuentran los relativos al acceso y control de la regulación medioambiental en los diferentes ámbitos en los que opera la Compañía, así como las posibles restricciones administrativas por localización y, en concreto, los siguientes:

- Incumplimiento de requisitos legales causados por una identificación deficiente de requisitos legales en materia medioambiental o aspectos ambientales o de emergencias que pueda derivar en posibles sanciones o insatisfacción de grupos de interés.
- No adaptarse en plazo a un cambio en la tendencia legislativa o a una nueva normativa de aplicación.
- Malas prácticas ambientales de contratistas fijas o del personal propio que las supervisa.
- Incidencias en el transporte de residuos peligrosos que deriven en sanción.
- Carencias en formación del personal en materia medioambiental.
- Consumo inapropiado de agua o de energía.
- Mezcla de distintos tipos de residuos y generación de residuos peligrosos.

Asimismo, la Compañía dispone de sistemas de información que mantienen actualizado al personal en esta materia. El personal de CURIA mantiene una comunicación fluida y colabora con las diferentes Administraciones Públicas, garantes de la conservación del medio ambiente, lo que permite una actualización constante de los cambios normativos que aplican a las sociedades de CURIA en España.

Adicionalmente, CURIA gestiona aspectos ambientales indirectos, fruto de relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en el ámbito medioambiental. Por cada planta productiva, se realiza un análisis del ciclo de vida del proceso o producto, donde se identifican, bidireccionalmente, todos los aspectos ambientales directos e indirectos (provenientes de proveedores) implicados. Una vez identificados, y según el procedimiento interno, se realiza un control de aquellos aspectos indirectos sobre los que se tenga capacidad de actuación.

Asimismo, CURIA cuenta con un seguro de responsabilidad medioambiental de renovación con un límite por siniestro de 3.500.000 euros, que incluye entre otros, responsabilidad medioambiental, responsabilidad civil de contaminación y costes de prevención.

### **3.4. Políticas y compromisos**

En todas las instalaciones productivas de CURIA se aboga por una gestión de la producción respetuosa con el medio ambiente, que supone un constante esfuerzo por reducir el consumo energético y realizar una gestión más eficiente de los residuos.

## CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

La Compañía cuenta con un departamento encargado en exclusividad de los aspectos relacionados con la gestión medioambiental, así como los correspondientes a la seguridad y salud en el trabajo de todo el Grupo compuesto por 4 personas, y con una “Política de Gestión de Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales” que rige la actividad de la Compañía en cuestiones medioambientales, actualizada por última vez en julio de 2021. Adicionalmente, cada planta o centro de trabajo tiene asignado un presupuesto anual para cubrir gastos de seguridad y medio ambiente.

Dentro de su proyecto de gestión ambiental y de seguridad y salud empresarial, la Compañía asume no sólo el cumplimiento de los requisitos legales establecidos, así como de diferentes requisitos adquiridos con terceros de forma voluntaria, sino el concepto de desarrollo sostenible. La vocación de CURIA es la de ser un proyecto empresarial sostenible con el medio ambiente y comprometido con la prevención de cualquier daño y/o deterioro de la salud de las personas.

Entre sus procedimientos operativos, CURIA dispone de procedimientos concretos para la gestión de residuos, ruidos y vertidos, que tienen por objeto establecer la metodología a seguir para el control de residuos, ruidos en ambiente externo y vertidos líquidos generados en las plantas de producción.

### 3.5. Resultados de la aplicación de las políticas

Las políticas y procedimientos aplicados por la Compañía en cuestiones medioambientales han tenido como resultado, año tras año, una evaluación positiva del sistema de gestión de medio ambiente del Grupo, tanto a nivel interno como externo por parte de empresas certificadoras. Adicionalmente, periódicamente se hace una revisión de todo el sistema con la dirección de los diferentes centros, siendo los puntos de alimentación a esa revisión las oportunidades de mejora y aspectos relevantes de cambio que puedan afectar al sistema y a la gestión ambiental.

#### 1) Contaminación y gestión de residuos

La generación de residuos es un elemento inherente a la actividad de la Compañía, precisamente por este carácter, su tratamiento y reducción son parte esencial del compromiso de CURIA con la prevención de la contaminación. Los procesos relacionados con el tratamiento de residuos se orientan, principalmente, a su minimización en los procesos productivos y a una correcta gestión, una vez producidos, para favorecer su aprovechamiento y valoración en los casos en los que sea posible.

El Grupo gestiona sus residuos de forma responsable, priorizando su minimización y el tratamiento más sostenible y seguro para cada tipología. La totalidad de los residuos (peligrosos y no peligrosos) generados durante los ejercicios 2022 y 2021 por parte de la Compañía ha sido tratada y gestionada por los gestores autorizados correspondientes.

- Los residuos peligrosos corresponden mayoritariamente a residuos de disolventes en plantas químicas, residuos químicos y aguas de limpieza en plantas farmacéuticas, y residuos de laboratorio en los centros de investigación y desarrollo.
- Los residuos no peligrosos consisten básicamente en residuos asimilables a urbanos y restos de envases de las plantas farmacéuticas (asimilables a urbanos, envases no contaminados, restos metálicos, papel y cartón y madera).

	2022		
	Boecillo (VA)	León (LE)	San Cristóbal de Entreviñas (ZA)
Residuos Generados y Gestionados			
Toneladas de residuos peligrosos	11.075,00	6,03	771,74
Toneladas de residuos no peligrosos	38,16	421,50	14,70
<b>Total Toneladas de residuos</b>	<b>11.113,16</b>	<b>427,53</b>	<b>786,44</b>

## CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

Residuos Generados y Gestionados	2021		
	Boecillo (VA)	León (LE)	San Cristóbal de Entreviñas (ZA)
Toneladas de residuos peligrosos	9.197,50	19,79	603,47
Toneladas de residuos no peligrosos	63,11	275,50	120,43
<b>Total Toneladas de residuos</b>	<b>9.260,61</b>	<b>295,29</b>	<b>723,90</b>

En las tablas siguientes se desglosan los residuos que han sido generados y gestionados por el Grupo durante los ejercicios 2022 y 2021 según su tratamiento (valorizables / no valorizables). Los residuos valorizables son aquellos que pueden ser recuperados de la corriente de los residuos para su valorización (gestión, reciclaje, reutilización, etc.) y los no valorizables los que tienen como destino final la disposición y/o eliminación de residuos.

Residuos Generados y Gestionados	2022			
	Boecillo (VA)	León (LE)	San Cristóbal de Entreviñas (ZA)	Total
Toneladas de residuos Valorizables	9.381.564	424.177	772.028	10.577.769
Toneladas de residuos no Valorizables	1.731.593	3.391	14.413	1.749.397
<b>Total Kilogramos de residuos</b>	<b>11.113.157</b>	<b>427.568</b>	<b>786.441</b>	<b>12.327.166</b>

Residuos Generados y Gestionados	2021			
	Boecillo (VA)	León (LE)	San Cristóbal de Entreviñas (ZA)	Total
Toneladas de residuos Valorizables	6.749.400	2.264	602.728	7.354.392
Toneladas de residuos no Valorizables	2.447.900	3.426	121.172	2.572.498
<b>Total Kilogramos de residuos</b>	<b>9.197.300</b>	<b>5.690</b>	<b>723.900</b>	<b>9.926.890</b>

Para el año 2023 CURIA se ha marcado el objetivo de máxima reutilización posible del disolvente de limpieza en las instalaciones del Grupo en Boecillo (Valladolid) correspondientes al “Campus Crystal”.

En el año 2022 se reutilizaron 906.859 Kg, lo que supone un incremento del 15,9% respecto al ejercicios 2021 (782.490 Kg).

### 2) Uso sostenible de los recursos

Respecto a la energía, en todas las plantas de productos de la Compañía se realiza un control mensual y reporte de indicadores de agua, luz y gas, cuyos consumos durante los ejercicios 2022 y 2021 se muestran en las tablas que se incluyen a continuación:

## CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

### *Electricidad, gas natural y gasoil*

Consumos Energéticos	2022			
	Boecillo (VA)	León (LE)	San Cristóbal de Entreviñas (ZA)	Total
kWh de energía eléctrica consumidos	8.044.921	219.713	483.280	<b>8.747.914</b>
kWh de gas natural consumidos	9.855.093	629.321	-	<b>10.484.414</b>
Litros de gasoil	2.286	-	15.023	<b>17.309</b>

Consumos Energéticos	2021			
	Boecillo (VA)	León (LE)	San Cristóbal de Entreviñas (ZA)	Total
kWh de energía eléctrica consumidos	6.695.869	27.826	327.072	<b>7.050.767</b>
kWh de gas natural consumidos	8.239.086	173.231	-	<b>8.412.317</b>
Litros de gasoil	-	-	30.073	<b>30.073</b>

### *Agua*

Consumo de Recursos Naturales	2022			
	Boecillo (VA)	León (LE)	San Cristóbal de Entreviñas (ZA)	Total
m <sup>3</sup> de agua consumidos	131.698	5.332	3.969	<b>140.999</b>
m <sup>3</sup> de agua vertidos	126.003	5.332	-	<b>131.335</b>

Consumo de Recursos Naturales	2021			
	Boecillo (VA)	León (LE)	San Cristóbal de Entreviñas (ZA)	Total
m <sup>3</sup> de agua consumidos	120.775	2.850	2.695	<b>126.320</b>
m <sup>3</sup> de agua vertidos	109.954	-	-	<b>109.954</b>

Durante los años 2022 y 2021 la Compañía ha realizado vertidos de agua únicamente en su planta de Boecillo (Valladolid). Los vertidos no se corresponden con “aguas de proceso” sino con aguas de uso común. En este sentido, de acuerdo con la autorización ambiental que la Compañía tiene para el ejercicio de sus actividades se establece el requerimiento de llevar a cabo una medición anual de dichas aguas de vertido con carácter anual. CURIA tiene contratado a un Organismo de Control Autorizado (OCA) que se encarga de efectuar dichas mediciones.

El Grupo no dispone en la actualidad de un análisis específico del consumo causa-efecto de las iniciativas de conservación y eficiencia energética aplicadas por la Compañía durante el ejercicio 2021, tales como la adquisición de un nuevo compresor de frío destinado a generar fluido frío de forma más eficiente energéticamente que el anterior, así como la incorporación de variadores de frecuencia en la totalidad de los motores con el objetivo de adaptar la velocidad de trabajo de los mismos reduciendo igualmente su consumo energético.

Durante el ejercicio 2022 la Compañía ha desarrollado un plan de inversiones a través de las cuales se ha obtenido una reducción en los consumos de electricidad efectuados desde parte de las instalaciones que el Grupo posee en Boecillo (Valladolid), según se detalla a continuación:

## CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

Ahorro | 83.798,00 €

### AHORRO 2022

Precio medio	0,25386 €/Kwh
Ahorro asociado a eficiencia en el consumo	330.101 Kwh
Ahorro asociado a cambio de compresor de frío	286.859 Kwh
Ahorro total	616.961 Kwh
consumo total	6.826.467 Kwh
Ahorro	9,04%

Inversión nuevo compresor de frío TRANE (NOV 2021) | 216.000 €

### DATOS DE CONSUMO GLOBAL 2022

	P105	P113	P137	P2	
€/kwh	0,244371	0,275908	0,280702	0,2941	0,25386 €/Kwh como valor medio
Kwh	4.890.000	1.204.308	719.860	12.299	6.826.467 Kwh totales

### 3) Cambio climático

La Compañía, como contribución a la lucha contra el cambio climático, no sólo tiene en cuenta el consumo de energía eléctrica, sino que mide las emisiones de CO<sub>2</sub> procedentes del consumo de gas natural y gasóleo, derivadas de la electricidad, así como de otras sustancias que actúan destruyendo la capa de ozono. La emisión de gases de efecto invernadero por parte de CURIA como resultado de su actividad siempre ha resultado poco significativa y muy por debajo de los niveles establecidos legalmente, y su medición para los ejercicios 2022 y 2021 ha sido la siguiente:

Emisiones a la Atmósfera	2022			
	Boecillo (VA)	León (LE)	San Cristóbal de Entreviñas (ZA)	Total
Kg CO <sub>2</sub>	3.875.437	171.222	167.968	<b>4.214.627</b>

Emisiones a la Atmósfera	2021			
	Boecillo (VA)	León (LE)	San Cristóbal de Entreviñas (ZA)	Total
Kg CO <sub>2</sub>	2.268.773	31.852	94.880	<b>2.395.505</b>

En 2021 la Compañía instaló un sistema de generación *in situ* de nitrógeno conforme a las directrices de la industria farmacéutica para su consumo en la fabricación de principios activos farmacéuticos en la planta del Grupo ubicada en el Parque Tecnológico de Boecillo (Valladolid). Dicho sistema es mucho más seguro, eficaz y rentable de generación y consumo de energía, que el consumo tradicional CO<sub>2</sub> a través de depósitos o botellas.

Esta planta ubicada cuenta con una capacidad de producción de 3.292.965,4 Kg N<sub>2</sub>O/año, una cantidad muy superior a la cantidad de consumo anual estimada por el Grupo, lo que asegura el suministro ilimitado y continuo de nitrógeno para sus procesos. En este sentido, se ha estimado que CURIA ahorrará gracias a la generación *in situ* de su propio nitrógeno y sin necesidad de realizar ningún tipo de inversión adicional, unos 100.000 euros al año. Además, con este sistema, la Compañía podría alcanzar una reducción posible de emisiones de más de 111 toneladas de CO<sub>2</sub> al año a la atmósfera. La generación de gases *in situ* es la forma más sostenible para el consumo de los propios gases y es una forma de colaborar en la reducción de la huella de carbono ya que hay un menor impacto en transporte de suministros y recogidas y se reduce a la mitad el consumo de electricidad necesaria para producirlos.

## CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

### Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

En relación con el cambio climático, si bien CURIA hace un uso sostenible de los recursos, intentado optimizar al máximo los recursos naturales y cuidando siempre del entorno en donde CURIA se ubica, dada la naturaleza de las actividades de la Compañía, esta no tiene identificados riesgos y oportunidades de origen físico o regulatorio potencialmente significativos derivados del cambio climático que pudieran tener un impacto o suponer cambios sustanciales en sus operaciones, ingresos o gastos.

#### 4) Protección de la biodiversidad:

Por otra parte, ninguno de los centros de trabajo y oficinas en los que el Grupo lleva a cabo sus actividades, ya sean en propiedad, arrendados o gestionados, se encuentran localizados dentro de, o junto a, áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas, ubicándose la totalidad de los mismos dentro de zonas industriales anejas a zonas urbanas en España, por lo que las actividades de la Sociedad no afectan a ningún entorno protegido ni conllevan ningún impacto significativo, ya sea directo o indirecto, en la biodiversidad (ni por causas de contaminación, ni por cuestiones relacionadas con el impacto en las especies del entorno, ni por razones de construcción de infraestructuras o transformación del hábitat, etc.).

#### 5) Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental. Provisiones y garantías para riesgos ambientales

Dado el impacto medioambiental limitado de las actividades de CURIA, la Compañía no tiene responsabilidades, activos, ni provisiones o contingencias de naturaleza medioambiental que pudieran ser significativos en relación con el patrimonio, la situación financiera y los resultados del Grupo. En este sentido, al 31 de diciembre de 2022 las únicas provisiones que la Compañía tenía registradas en su balance consolidado para finalidades medioambientales futuras (básicamente, para la restauración de espacios ocupados por las instalaciones productivas en las diferentes plantas de la Compañía) ascendían a un importe 866 miles de euros (885 miles de euros al 31 de diciembre de 2021). Por otra parte, al cierre de los ejercicios 2022 y 2021 la Compañía no tenía prestadas garantías para finalidades medioambientales.

Por otra parte, durante los ejercicios 2022 y 2021 ninguna de las sociedades integrantes de CURIA ha recibido sanciones administrativas o judiciales en materia de medioambiente.

## 4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

### 4.1. Empleo

La estrategia “People Excellence” del Grupo CURIA se basa en un concepto simple: reclutar personas excelentes y luego brindarles el liderazgo y las herramientas necesarias para desempeñarse excepcionalmente. El resultado es una cultura ganadora.

Todo comienza con la contratación de las personas adecuadas. Entonces comienza el verdadero trabajo a medida que entregamos las herramientas y los programas para respaldar su crecimiento. Atraer, desarrollar y retener a los mejores empleados es fundamental para el éxito de nuestro negocio, por lo que invertimos en las tres áreas para construir y mantener nuestra fuerza laboral talentosa. En toda nuestra industria, la demanda de talento científico, de calidad y de fabricación está superando la oferta, pero CURIA se ha convertido en un empleador de preferencia.

CURIA ofrece un programa de recompensas totales basado en el mercado competitivo a nivel mundial que atrae a candidatos y recompensa a los empleados por sus contribuciones a la organización, lo que incluye compensación, beneficios e incentivos. Más allá de las recompensas económicas, ofrecemos un programa de bienestar que presenta desafíos centrados en la actividad física, la nutrición, el peso gestión, reducción del estrés, evaluaciones de riesgos para la salud, educación y exámenes biométricos para los empleados y sus parejas que están inscritos en programas médicos, además de programas de concientización sobre la salud mental.

## **CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**

### Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

Ofrecemos a nuestros empleados oportunidades para ampliar su experiencia en el trabajo, aprender de otros en el negocio y completar una capacitación especializada para desarrollar sus habilidades. Nuestros numerosos programas y asociaciones respaldan el crecimiento de los empleados a través de prácticas como el aprendizaje electrónico y los cursos presenciales, la tutoría, los proyectos experimentales y las asignaciones interfuncionales o Inter geográficas. También consideramos primero a los empleados existentes cuando contratamos para puestos vacantes.

El liderazgo es la base que sustenta nuestro crecimiento y éxito. Invertimos en desarrollar capacidades de liderazgo en todos los niveles dentro de la organización. Esto comienza definiendo los factores clave de liderazgo y las expectativas dentro de cada nivel de la organización, desde los contribuyentes individuales hasta los líderes empresariales. Este modelo proporciona a los empleados expectativas de éxito y avance.

En CURIA entendemos el importante papel que juega la relación entre un empleado y su gerente en el crecimiento y la retención. Nuestra iniciativa continua de gestión del desempeño, el proceso de desempeño y resultados excepcionales se enfoca en un diálogo abierto continuo entre el gerente y el empleado durante todo el año. El ciclo en curso comienza con un sólido establecimiento de objetivos, seguido de un seguimiento continuo y actualizaciones a lo largo del año, que culmina con una revisión y discusión relacionada con esos objetivos al final del año. En una encuesta de empleados de 2021, la Compañía superó las normas de la industria farmacéutica en cuanto a eficacia y colaboración de los gerentes, clasificando en cada caso en el cuartil superior.

Durante los ejercicios 2022 y 2021 se ha continuado con la estrategia de la Compañía de crecimiento continuado iniciada en años precedentes y, en aplicación de ésta, ha incrementado su plantilla, continuando así su política de personal dirigida a adecuar la plantilla a las necesidades definidas por la estrategia de negocio.

Asimismo, la Compañía ha continuado durante los ejercicios 2022 y 2021 con su política de favorecer el empleo indefinido, como forma de generar estabilidad en su plantilla y generar empleo de calidad. La estrategia de la Compañía fomenta el uso equilibrado de contratos indefinidos y temporales, utilizando los primeros para atender las necesidades estructurales de plantilla y usando los segundos para requerimientos puntuales o estacionales de la actividad. Lo anterior se ve reflejado en la distribución de plantilla según tipo de contrato, en la que prima la plantilla indefinida.

Otro rasgo destacable en la política de empleo es la estrategia de consolidación de la igualdad de oportunidades y la diversidad como aspecto definitorio de su cultura.

La Compañía continúa entendiendo que para afrontar la estrategia de la empresa es necesaria una plantilla equilibrada entre profesionales jóvenes y profesionales con experiencia. Lo anterior se aprecia en las tablas de distribución de empleados por edad, donde se puede advertir un equilibrio en el reparto de la plantilla entre los diferentes tramos.

En las cifras siguientes se muestran los indicadores relativos al personal de la Compañía a 31 de diciembre de 2022 y 2021.

## CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

*Número total de empleados por sexo, franja de edad y clasificación profesional al 31 de diciembre de 2022<sup>7</sup>:*

Edad	Hombres	Mujeres	Total	%
De 20 a 29 años	36	31	67	16,83
De 30 a 39 años	88	57	145	36,43
De 40 a 49 años	106	41	147	36,93
De 50 a 59 años	29	7	36	9,05
De 60 o más años	3	-	3	0,75
<b>Totales</b>	<b>262</b>	<b>136</b>	<b>398</b>	<b>100,00</b>

Categoría Profesional	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Analistas	25	9,54	33	24,26	58	14,57
Administrativos	1	0,38	6	4,41	7	1,76
Operarios	143	54,58	-	-	143	35,93
Técnicos	37	14,12	68	50,00	105	26,38
Supervisores	31	11,83	8	5,88	39	9,80
Managers	12	4,58	14	10,29	26	6,53
Ventas	3	1,15	1	0,74	4	1,01
Dirección	10	3,82	6	4,41	16	4,02
<b>Totales</b>	<b>262</b>	<b>100,00</b>	<b>136</b>	<b>100,00</b>	<b>398</b>	<b>100,00</b>

*Número total de empleados por sexo, franja de edad y clasificación profesional al 31 de diciembre de 2021<sup>7</sup>:*

Edad	Hombres	Mujeres	Total	%
De 20 a 29 años	40	33	73	18,58
De 30 a 39 años	79	54	133	33,84
De 40 a 49 años	110	44	154	39,18
De 50 a 59 años	25	6	31	7,89
De 60 o más años	2	-	2	0,51
<b>Totales</b>	<b>256</b>	<b>137</b>	<b>393</b>	<b>100,00</b>

Categoría Profesional	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Analistas	25	10	28	20	53	13
Administrativos	1	1	6	4	7	2
Operarios	144	56	-	-	144	37
Técnicos	33	13	69	50	102	26
Supervisores	26	10	5	4	31	8
Managers	14	5	18	13	32	8
Ventas	3	1	2	1	5	1
Dirección	10	4	9	7	19	5
<b>Totales</b>	<b>256</b>	<b>100</b>	<b>137</b>	<b>100</b>	<b>393</b>	<b>100</b>

<sup>7</sup> Expresado en jornadas anuales equivalentes al 31 de diciembre de 2022 y 2021 (GRI 2-7). Esta información difiere en consecuencia de la incluida en la Memoria de las cuentas anuales consolidadas del Grupo correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022, donde la información relativa a la plantilla de empleados del Grupo a dicha fecha se encuentra expresada en términos de "efectivos totales" sin tener en cuenta sus jornadas anuales equivalentes.

## CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

*Promedio anual<sup>8</sup> de contratos indefinidos y de contratos temporales por sexo, franja de edad y categoría profesional durante el ejercicio 2022:*

Contratos	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Temporales	10	3,83	9	6,62	19	4,79
Indefinidos	251	96,17	127	93,38	378	95,21
<b>Totales</b>	<b>261</b>	<b>100,00</b>	<b>136</b>	<b>100,00</b>	<b>397</b>	<b>100,00</b>

Contratos	De 20 a 29 años	De 30 a 39 años	De 40 a 49 años	De 50 a 59 años	De 60 o más años	Total	%
Temporales	14	3	2	-	-	19	4,77
Indefinidos	53	142	145	36	3	379	95,23
<b>Totales</b>	<b>67</b>	<b>145</b>	<b>147</b>	<b>36</b>	<b>3</b>	<b>398</b>	<b>100,00</b>

Categoría Profesional	Temporales	Indefinidos	Total
Analistas	4	54	58
Administrativos	-	7	7
Operarios	8	135	143
Técnicos	7	98	105
Supervisores	-	39	39
Managers	-	26	26
Ventas	-	4	4
Dirección	-	16	16
<b>Totales</b>	<b>19</b>	<b>379</b>	<b>398</b>

*Promedio anual<sup>8</sup> de contratos indefinidos y de contratos temporales por sexo, franja de edad y categoría profesional durante el ejercicio 2021:*

Contratos	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Temporales	30	11,67	21	15,44	51	12,98
Indefinidos	227	88,33	115	84,56	342	87,02
<b>Totales</b>	<b>257</b>	<b>100,00</b>	<b>136</b>	<b>100,00</b>	<b>393</b>	<b>100,00</b>

Contratos	De 20 a 29 años	De 30 a 39 años	De 40 a 49 años	De 50 a 59 años	De 60 o más años	Total	%
Temporales	30	11	9	1	-	51	13
Indefinidos	43	122	145	30	2	342	87
<b>Totales</b>	<b>73</b>	<b>133</b>	<b>154</b>	<b>31</b>	<b>2</b>	<b>393</b>	<b>100</b>

<sup>8</sup> Promedio expresado en jornadas equivalentes y determinado a partir del número de empleados de la Compañía al cierre de los ejercicios 2022 y 2021 (GRI 2-7). Esta información difiere en consecuencia de la incluida en la Memoria de las cuentas anuales consolidadas del Grupo correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022, donde la información relativa a la plantilla de empleados del Grupo a dicha fecha se encuentra expresada en términos de "efectivos totales" sin tener en cuenta sus jornadas anuales equivalentes.

## CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

Categoría Profesional	Temporales	Indefinidos	Total
Analistas	8	45	53
Administrativos	-	7	7
Operarios	26	118	144
Técnicos	17	85	102
Supervisores	-	31	31
Managers	-	32	32
Ventas	-	5	5
Dirección	-	19	19
<b>Totales</b>	<b>51</b>	<b>342</b>	<b>393</b>

*Número de despidos por sexo, franja de edad y clasificación profesional en el ejercicio 2022:*

Edad	Hombres	Mujeres	Total
De 20 a 29 años	2	-	2
De 30 a 39 años	2	-	2
De 40 a 49 años	-	-	-
De 50 a 59 años	-	1	1
De 60 años o más	-	-	-
<b>Totales</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

Categoría Profesional	Hombres	Mujeres	Total
Analistas	1	-	1
Administrativos	-	-	-
Operarios	3	-	3
Técnicos	-	1	1
Supervisores	-	-	-
Managers	-	-	-
Ventas	-	-	-
Dirección	-	-	-
<b>Totales</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

*Número de despidos por sexo, franja de edad y clasificación profesional en el ejercicio 2021:*

Edad	Hombres	Mujeres	Total
De 20 a 29 años	1	-	1
De 30 a 39 años	1	-	1
De 40 a 49 años	1	1	2
De 50 a 59 años	1	-	1
De 60 años o más	-	-	-
<b>Totales</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

## CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

Categoría Profesional	Hombres	Mujeres	Total
Analistas	-	-	-
Administrativos	2	1	3
Operarios	2	-	2
Técnicos	-	-	-
Supervisores	-	-	-
Managers	-	-	-
Ventas	-	-	-
Dirección	-	-	-
<b>Totales</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

*Remuneraciones medias desagregadas por sexo, franja de edad y categoría profesional durante el ejercicio 2022:*

Remuneración Media <sup>9</sup> por Edad / Sexo	2022		
	Euros		Brecha Salarial <sup>10</sup>
	Hombres	Mujeres	
De 20 a 29 años	26.175	23.674	9,5%
De 30 a 39 años	28.938	31.662	-9,4%
De 40 a 49 años	32.030	42.851	-33,8%
De 50 a 59 años	42.415	47.195	-11,8%
De 60 años o más	58.715	-	-
<b>Media</b>	<b>31.745</b>	<b>33.969</b>	<b>-7,0%</b>

Remuneración Media <sup>9</sup> por Categoría Profesional / Sexo	2022		
	Euros		Brecha Salarial <sup>10</sup>
	Hombres	Mujeres	
Analistas	25.033	23.242	7,2%
Administrativos	24.402	25.301	-3,7%
Operarios	26.324	-	-
Técnicos	32.984	30.821	6,6%
Supervisores	32.691	35.504	-8,6%
Managers	43.565	50.136	-15,1%
Ventas	63.777	75.157	-17,8%
Dirección	95.999	85.020	11,4%
<b>Media</b>	<b>31.745</b>	<b>33.969</b>	<b>-7,0%</b>

<sup>9</sup> La remuneración media es determinada como el promedio de la suma del salario base total, de las comisiones e incentivos comerciales, de las retribuciones variables, de los bonus y complementos, pagados por la Sociedad a sus empleados durante un ejercicio. Para la determinación de dicha remuneración media se ha tomado como base la información ponderada relativa correspondiente a la plantilla de empleados de la Compañía al 31 de diciembre de 2022 y 2021.

<sup>10</sup> La "brecha salarial" se expresa como porcentaje que representa la diferencia entre el salario medio percibido por los hombres y el salario medio percibido por las mujeres, respecto del salario medio percibido por los hombres.

## CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

### *Remuneraciones medias desagregadas por sexo, franja de edad y categoría profesional durante el ejercicio 2021:*

Remuneración Media <sup>9</sup> por Edad / Sexo	2021		
	Euros		Brecha Salarial <sup>10</sup>
	Hombres	Mujeres	
De 20 a 29 años	22.976	22.513	2,0%
De 30 a 39 años	27.580	29.223	-6,0%
De 40 a 49 años	34.218	43.727	-27,8%
De 50 a 59 años	39.721	43.030	-8,3%
De 60 años o más	86.604	-	-
<b>Media</b>	<b>31.149</b>	<b>33.364</b>	<b>-7,1%</b>

Remuneración Media <sup>9</sup> por Categoría Profesional / Sexo	2021		
	Euros		Brecha Salarial <sup>10</sup>
	Hombres	Mujeres	
Analistas	23.069	20.844	9,6%
Administrativos	24.048	24.100	-0,2%
Operarios	24.334	-	-
Técnicos	29.254	27.999	4,3%
Supervisores	32.551	33.621	-3,3%
Managers	46.626	45.100	3,3%
Ventas	92.277	75.991	17,6%
Dirección	112.873	81.168	28,1%
<b>Media</b>	<b>31.149</b>	<b>33.364</b>	<b>-7,1%</b>

### *Brecha salarial:*

La Compañía mantiene el compromiso de aplicar de forma efectiva el principio de igual salario por un trabajo de igual valor y toma ese principio como base en su política salarial, aplicándolo en su práctica de fijación de salarios en el momento de la contratación del empleado y en las revisiones de su salario a lo largo de su vida laboral.

La Compañía entiende que el análisis y la monitorización regular de la brecha salarial de género es la herramienta necesaria que permite asegurar la aplicación del principio de igualdad salarial, ya que mediante la evaluación periódica de indicadores que relacionan diferencias salariales por puestos de trabajo y sexo es posible tutelar posibles diferencias entre sexos y poder reducirlas. Como expresión de lo anterior, en el mes de febrero de 2021, la Compañía realizó una auditoría interna para conocer las diferencias en las retribuciones entre hombres y mujeres dentro de los mismos puestos de trabajo, tomando como base los datos reales de CURIA del ejercicio 2020. Los indicadores fueron elaborados como referencia la metodología publicada por el Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, relativa al cálculo de la brecha salarial de género. El resultado de dicha auditoría determinó que no hay discriminación salarial por razón de sexo, ni diferencias retributivas que no estén fundamentadas en factores de tipo personal (nivel de formación, experiencia laboral, antigüedad, etc.), o del puesto de trabajo (funciones realizadas, nivel de responsabilidad, jornada, etc.). En 2022 CURIA mantiene la misma conclusión, sin apreciar discriminación salarial por razón de sexo, ni diferencias retributivas que no estén fundamentadas en factores de tipo profesional o del puesto de trabajo.

En 2020 y vigente hasta 2024 la Compañía elaboró un nuevo Plan de Igualdad recogiendo los requerimientos establecidos por el Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre en el empleo y la ocupación. En el Plan de Igualdad, se incluye la revisión regular de los salarios por género para detectar una posible brecha salarial y, en su caso, la adopción de las medidas necesarias para corregirla.

## CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

### *Remuneraciones medias de directivos:*

A 31 de diciembre de 2022y 2021 el Comité de Dirección de la Compañía estaba compuesto por 13 miembros, de los cuales 6 eran mujeres y 7 hombres.

El Grupo CURIA cuenta con un Comité de Compensación que asiste en el desempeño de las responsabilidades del órgano de gobierno del grupo internacional relacionadas con la compensación de los ejecutivos, siendo el equipo de gerencia del Grupo CURIA quien revisa, aprueba y administra los planes de compensación de incentivos de ejecutivos o miembros del equipo directivo del Grupo CURIA.

La remuneración media devengada durante el ejercicio 2022 por los miembros del Comité de Dirección de la Compañía (incluyendo retribución fija, variable y en especie) ha ascendido a 85.020 euros en el caso de las mujeres y a 95.999 euros en el caso de los hombres (68.553 y 95.765 euros en el ejercicio 2021, respectivamente). La diferencia entre salarios se debe a antigüedades, así como a otras condiciones particulares pactadas en los correspondientes contratos de trabajo.

### *Ejercicio 2022:*

	Euros			
	Salario Bruto	Salario Variable	Salario en Especie	Total
Mujeres	73.148	11.550	322	85.020
Hombres	84.406	13.007	1.586	98.999
<b>Brecha Salarial</b>				<b>14,12%</b>

### *Ejercicio 2021:*

	Euros			
	Salario Bruto	Salario Variable	Salario en Especie	Total
Mujeres	61.228	6.636	689	68.553
Hombres	81.802	13.028	935	95.765
<b>Brecha Salarial</b>				<b>28,42%</b>

### *Empleados con discapacidad:*

Como empresa socialmente responsable la Compañía mantiene un compromiso con la integración laboral del colectivo de personas con discapacidad. Disponer de un empleo permite tanto su inserción laboral como la disminución del riesgo de exclusión social y de las negativas consecuencias sociales y económicas que ello acarrea. Por otra parte, el espíritu de sacrificio y superación de las personas con capacidades diferentes ofrece un valor añadido a la Compañía y la enriquece. Teniendo como proveedores a Centros Especiales de Empleo en diversos servicios en las diferentes áreas de actividad de la empresa (para consultar estas dos áreas de actuación en detalle ver el apartado “7.1 Compromiso con el desarrollo sostenible”). La Compañía cuenta con “Resolución del Servicio Público de empleo de CYL” de fecha 20 de diciembre de 2020, por la que se concede la declaración de excepción a la obligatoriedad de reserva del 2% de los puestos de trabajo a favor de trabajadores con discapacidad hasta el 21 de diciembre de 2023.

# CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

## ***Políticas desconexión laboral:***

En cumplimiento con el Artículo 42.4 del XX Convenio General de la Industria Química<sup>11</sup>, la Compañía está elaborando una política de desconexión digital dirigida a la totalidad de sus plantillas que recogerá:

- Las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital.
- Las acciones de formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable del uso de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.
- Las especificidades, en su caso, del derecho a la desconexión digital respecto a los mandos, así como respecto a las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia u otros colectivos que así lo requieran.
- Respeto por los sistemas de flexibilidad en materia de jornada y disponibilidad existentes en la empresa, y las necesidades de comunicación que de los mismos se deriven.
- Garantías relativas al cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y descansos.
- Garantías relativas a la realización de aquellas comunicaciones, de imposible dilación, entre empresa y persona trabajadora.

## **4.2. Organización del trabajo**

### ***Registro de jornada:***

El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo ha modificado el art 34.9 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de exigir un registro de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de cada trabajador. Dicho artículo se enmarca en la intención de los poderes públicos, de garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, de crear un marco de seguridad jurídica, proteger a los trabajadores frente al abuso de su tiempo de trabajo, evitar el fraude en la prestación y cotización de horas extraordinarias, así como de favorecer la conciliación de la vida personal y profesional.

El registro de la jornada nunca ha sido objeto de conflicto en la empresa, puesto que ya se implantó hace décadas en la Compañía. Asimismo, en los puestos de oficina y de responsabilidad, la prestación de trabajo se ha caracterizado por la flexibilidad en un entorno de confianza mutua.

En este contexto, la Compañía ha adaptado el sistema de registro de jornada a los nuevos requerimientos del citado Real Decreto-ley, desarrollando una regulación del control horario que da continuidad a la política que desde hace décadas ya se encuentra implantada en la empresa y que, a su vez, recoge las especificidades de determinados puestos de trabajo en los que dicho control se hace más complicado, estableciendo pautas que garanticen la seguridad jurídica y los derechos de los trabajadores y de la empresa.

---

<sup>11</sup> Aprobado mediante Resolución de 7 de julio de 2021, de la Dirección General de Trabajo (dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social), y con vigencia prevista hasta el 31 de diciembre de 2023.

## **CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

### ***Organización de las horas de trabajo:***

La Compañía desarrolla su actividad económica en tres entornos diferenciados, el área de producción industrial, el área comercial y el de estructura industrial/oficinas. Cada uno de ellos tiene una dinámica diferenciada en su actividad, que requiere de diferentes horarios y formas de organización del tiempo de trabajo. En todos ellos, la Compañía fomenta la aplicación de criterios de ordenación del tiempo de trabajo y del disfrute del tiempo de descanso que faciliten al máximo posible la conciliación de la vida familiar y laboral, y el ejercicio responsable de la maternidad y la paternidad por parte de los empleados de la Compañía.

El entorno industrial, que engloba a los empleados adscritos a las plantas de producción de productos farmacéuticos, hace necesario que el personal que desarrolla labores de fabricación o directamente relacionadas con ésta, tengan un horario coincidente con los periodos horarios de actividad de los procesos de producción. Ello motiva que el colectivo indicado trabaja, en general, en régimen de turnos de trabajo. Siendo conscientes de que el trabajo en turnos presenta más penosidad, éste se aplica en caso de no haber otra alternativa posible compatible con la viabilidad de la actividad y la demanda de producto a fabricar, y se intenta generar dinámicas de rotación lo menos gravosas posible.

El periodo de disfrute de vacaciones en el ámbito industrial también se halla supeditado al volumen de actividad y es preciso fijarlo con carácter general en fechas fijas para toda la plantilla. En todo caso, se procura que sea siempre en el periodo estival y la Compañía se compromete a que, como mínimo, la mitad de las vacaciones se disfrute en tal periodo. Adicionalmente, los periodos de descanso programados para ajustar el calendario laboral de este colectivo se fijan coincidiendo con periodos escolares no lectivos para hacer posible su disfrute con el resto de la familia.

Los empleados adscritos al área comercial desarrollan su actividad en horario diurno, coincidente con el de los clientes a los que promocionan los productos. Por la naturaleza de su actividad tienen un alto grado de autonomía en la planificación de su trabajo que les permite conciliar su labor profesional con las necesidades que pueden surgir en su vida familiar.

El área correspondiente al personal de estructura industrial y de oficinas se rige por una ordenación del tiempo de trabajo de horario flexible. Ello les permite fijar su hora de comienzo y fin de la jornada laboral con un margen a elección del empleado, con arreglo a sus necesidades o preferencias.

### ***Absentismo:***

La salud de los empleados es un factor primordial para un correcto funcionamiento de la actividad de CURIA, no solo porque una plantilla saludable permite llevar a cabo la planificación y programación de actividades fijada, sino además porque el bienestar de la plantilla redonda en beneficios para el conjunto de la organización, de sus familias y de la sociedad en general.

Debido a ello, la Compañía elabora y monitoriza mensualmente una serie de indicadores con los que hace un seguimiento periódico, mensual y anual de las ausencias, diferenciando su tipología en función de las causas que las motivan. Los indicadores son analizados para poder determinar posibles ámbitos en los que la Compañía pueda actuar con el objetivo de reducir las ausencias. Adicionalmente, se comparan con el periodo anual precedente para observar su evolución en el tiempo.

En las siguientes tablas se muestra el resumen de índices de absentismo absoluto de la Compañía en los ejercicios 2022 y 2021 para accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y contingencias comunes.

## CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

### Ejercicio 2022:

	HORAS PERDIDAS				HORAS TRABAJADAS		%
	EC <sup>12</sup>	AT <sup>13</sup>	Permisos	Total	HC <sup>14</sup> -FTE <sup>15</sup>	Horas Mes	Absentismo
<b>TOTAL</b>	<b>19.590</b>	<b>3.602</b>	<b>4.275</b>	<b>27.467</b>	<b>398<sup>16</sup></b>	<b>1.744<sup>17</sup></b>	<b>3,96</b>

### Ejercicio 2021:

	HORAS PERDIDAS				HORAS TRABAJADAS		%
	EC <sup>12</sup>	AT <sup>13</sup>	Permisos	Total	HC <sup>14</sup> -FTE <sup>15</sup>	Horas Mes	Absentismo
<b>TOTAL</b>	<b>17.516</b>	<b>3.140</b>	<b>2.427</b>	<b>23.083</b>	<b>379<sup>16</sup></b>	<b>1.752<sup>17</sup></b>	<b>3,49</b>

### Conciliación y fomento de su ejercicio corresponsable:

CURIA trata de generar un entorno en la empresa que facilite a sus empleados la consecución de una mayor calidad de vida, un equilibrio entre su vida personal y familiar, así como el crecimiento de sus carreras profesionales. Para ello, se articulan un conjunto de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral y opciones adaptadas a las distintas situaciones personales y familiares.

Los empleados de la Compañía aplican las medidas de conciliación recogidas por la legislación, las mejoras introducidas por el XX Convenio Colectivo General de la Industria Química, vigente hasta el 31 de diciembre de 2023, y que es de aplicación para todos los centros de trabajo y empleados del Grupo, así como otras medidas de flexibilidad horaria, intercambios de turno o flexibilidad en los calendarios de descanso. En este sentido y de acuerdo con lo señalado en la sección “Organización de las horas de trabajo” anterior, la Compañía mantiene flexibilidad horaria en el inicio y fin de la jornada laboral para el personal de oficina y de estructura del área industria. Asimismo, habilita cambios de turno o día entre compañeros en el área industrial, reducciones de jornada adaptadas a las necesidades de cada persona y ofrece flexibilidad en los calendarios de vacaciones, siempre que la actividad del área del empleado sea compatible.

La Compañía también apoya la conciliación con ventajas en el aspecto retributivo de su plantilla. Así, garantiza que la maternidad no suponga una merma económica en los ingresos habituales de la mujer embarazada o del padre. Para ello, la Compañía, como mejora a su cargo de las prestaciones públicas, abona un complemento salarial por el que completa la prestación que recibida de la Seguridad Social hasta el 100% de su salario. Ofrece, también, salario a la carta con disponibilidad de ticket guardería y seguro médico. Además, la Compañía ofrece a todos los empleados indefinidos su cobertura en la póliza de seguro de vida con cargo a la empresa.

Con el objeto de no realizar viajes y desplazamientos evitables, la Compañía dota de ordenador portátil a todo el personal que lo precisa con conectividad a la red del Grupo y fomenta el uso de videoconferencia y reuniones online

<sup>12</sup> Enfermedad común.

<sup>13</sup> Accidente de trabajo.

<sup>14</sup> “Headcount” (plantilla, nº de empleados).

<sup>15</sup> “Full-time equivalent” (equivalencia a tiempo completo).

<sup>16</sup> Equivaldría al número medio de empleados del Grupo en los ejercicios 2022 y 2021 como resultado de computar, exclusivamente el tiempo trabajado por cada profesional.

<sup>17</sup> Horas de la jornada anual para los ejercicios 2022 y 2021 establecidas por el XX Convenio Colectivo General de la Industria Química.

## CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

### 4.3. Salud y Seguridad

La gestión de riesgos relacionados con el personal es competencia del departamento de Seguridad y Medio Ambiente de la Compañía, encargado en exclusividad de los aspectos relacionados con la gestión medioambiental, así como de los correspondientes a la seguridad y salud en el trabajo de todo el Grupo.

Como se ha indicado en otros apartados del presente informe, la Compañía cuenta con una “Política de Gestión de Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales”, aplicable a todo el Grupo CURIA, cuyo objetivo es proteger la vida, la integridad y salud de todos los trabajadores, tanto propios como de empresas colaboradoras. Dicha Política se apoya en una serie de procedimientos corporativos, así como en procedimientos locales o instrucciones de trabajo específicas de cada centro.

En el Grupo CURIA, estamos comprometidos a brindar un lugar de trabajo seguro y saludable para todos los empleados, contratistas e invitados. Realizamos reuniones globales mensuales de salud y seguridad con equipos de liderazgo de los diferentes centros, equipos de prevención de Riesgos y líderes corporativos clave para revisar y abordar problemas importantes relacionados con la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

En la Compañía se han implementado dos programas a nivel del Grupo CURIA que se implementaron a través de nuestro Sistema de gestión de Salud y Seguridad que promueven un enfoque proactivo para abordar los riesgos de salud y seguridad: “One-Minute Risk Assessments” (OMRA) y Avisos de EHS.

El proceso de OMRA alienta a los empleados a hacer una pausa antes de comenzar una tarea para reconocer, evaluar y mitigar cualquier peligro asociado para garantizar que se mantenga su seguridad y la seguridad de sus compañeros de trabajo. Los avisos de EHS son comunicaciones globales periódicas que destacan las actividades de alto riesgo o los eventos significativos que estuvieron a punto de ocurrir. Estas comunicaciones incluyen las mejores prácticas recomendadas que se analizan durante las llamadas globales mensuales de salud y seguridad. La información presentada luego se comparte con los empleados para mantener un alto conocimiento de las mejores prácticas. Ambas iniciativas ayudan a reducir la posibilidad de lesiones y fomentan la mejora continua en nuestro desempeño general de seguridad.

En concreto, la Compañía se marcó como objetivo de accidentalidad un índice de incidencia (número de accidentes / número de trabajadores \* 100) con baja y sin baja (pero con atención médica) del 1,5.

Las principales dolencias y enfermedades laborales<sup>18</sup> identificadas por la Compañía, siguiendo lo establecido en el procedimiento corporativo a nivel del Grupo CURIA para la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles, son, principalmente, los propios de una planta de producción: contacto y exposición a productos químicos, exposición al ruido, sobreesfuerzos y lesiones en articulaciones por la realización de movimientos repetitivos principalmente.

La gestión de estos riesgos se realiza a través de la planificación de la actividad preventiva (existencia de procedimientos específicos cuyo cumplimiento minimiza la probabilidad de ocurrencia de estos riesgos) y formativa (existen planes de formación y actualización en materia de riesgos laborales). Además, los riesgos identificados se gestionan según los procedimientos específicos creados para hacer el control y seguimiento periódico de acciones, como los que regulan los permisos de trabajo, inspecciones de seguridad, identificación y evaluación de requisitos legales.

---

<sup>18</sup> Comprenden aquellas afecciones agudas, recurrentes y crónicas provocadas o intensificadas por las condiciones o prácticas laborales. Están incluidos los trastornos muscoesqueléticos, las dolencias y enfermedades respiratorias y de la piel, los tumores malignos, las dolencias y enfermedades provocadas por agentes físicos (por ejemplo, pérdida auditiva inducida por ruidos o enfermedades provocadas por las vibraciones) y las enfermedades mentales (por ejemplo, ansiedad o trastorno por estrés posttraumático). (GRI 403 “Salud y seguridad en el trabajo” –Serie 2018). Este contenido abarca las dolencias y enfermedades que figuran en la Lista de enfermedades profesionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Los términos “enfermedad”, “afección” y “trastorno” suelen ser sinónimos y hacen referencia a padecimientos con síntomas y diagnósticos específicos.

## CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

### Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

Además, en cumplimiento de los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales la Compañía cuenta con un Comité de Seguridad y Salud en el que se encuentran representados todos los empleados. Dicho Comité está constituido por tres representantes de la Compañía y tres delegados de prevención en representación de los trabajadores.

Se muestran, a continuación, los siguientes indicadores relativos a accidentalidad laboral de los años 2022 y 2021:

	2022			
	Boecillo (VA)	León (LE)	San Cristóbal de Entreviñas (ZA)	<b>TOTAL Compañía</b>
Número de trabajadores <sup>19</sup>	359	25	18	<b>402</b>
Número de horas trabajadas	628.250	43.750	31.500	<b>703.500 (b)</b>
Accidentes con baja <sup>20</sup> (a)	3	-	-	<b>3</b>
Hombres	3	-	-	<b>3</b>
Mujeres	-	-	-	<b>-</b>
Jornadas perdidas	33	-	-	<b>33</b>
Índice incidencia <sup>21</sup>	7,46	-	-	<b>6,66</b>
Índice de frecuencia <sup>24</sup>	4,26	-	-	<b>3,80</b>
Índice de gravedad <sup>24</sup>	0,05	-	-	<b>0,05</b>
Duración media (días)	11,00	-	-	<b>11,00</b>

(a) CURIA. no hace distinción de sus índices de accidentalidad (gravedad y frecuencia) por sexo, debido a que las medidas de seguridad y salud se aplican por igual en la compañía, sin hacer diferencias entre sexos. En este sentido, los valores calculados para los citados índices de gravedad y frecuencia durante el ejercicio 2022, para el conjunto de los empleados (mujeres y hombres) del Grupo se han situado en un 0,05% y un 3,80%, respectivamente.

(b) En relación con el total de horas trabajadas indicadas en este detalle, recoge las trabajadas reales a lo largo del año 2022 por el personal de la Compañía, las cuales pueden diferir en el caso de realizar un recálculo a partir de las horas por convenio (jornada anual de 1.752 horas para el ejercicio 2021) y la plantilla al 31 de diciembre de 2022.

<sup>19</sup> Información obtenida de los informes de siniestralidad elaborados para la Compañía por parte de la mutua colaboradora con la Seguridad Social con la que trabaja la Compañía correspondientes a los ejercicios 2022 y 2021, en los que el número medio de trabajadores de los ejercicios 2022 y 2021 cuantificado difiere de la plantilla media de la Compañía en dichos ejercicios como resultado del diferente método de cálculo empleado. La Compañía considera en cualquier caso que dicha desviación supone una desviación irrelevante en las diferentes magnitudes de siniestralidad desglosadas para los ejercicios 2022 y 2021.

<sup>20</sup> Lesión por accidente laboral que da lugar a un fallecimiento o a un daño tal que el trabajador no pueda recuperar o no recupere totalmente el estado de salud previo al accidente, o que no se espere que el trabajador recupere totalmente el estado de salud previo al accidente, en un plazo de 6 meses (GRI 403 "Salud y seguridad en el trabajo" –Serie 2018).

<sup>21</sup> Metodología de cálculo de los indicadores:

- Índice de incidencia (II): Número de procesos de contingencia profesional con baja, excluidos accidentes in itinere y recaídas, acaecidos durante la jornada de trabajo, por cada 1000 trabajadores/as expuestos/as al riesgo
- Índice de frecuencia (IF): Número de procesos de contingencia profesional con baja, excluidos accidentes in itinere y recaídas, acaecidos durante la jornada de trabajo, por cada millón de horas trabajadas de los/as trabajadores/as expuestos al riesgo.
- Índice de gravedad (IG): Número de días perdidos por cada 1.000 horas de trabajo. Se incluyen las recaídas y se excluyen procesos in itinere.
- Duración media (DM): Número de días no trabajados en el periodo de estudio por cada accidente ocurrido durante la jornada de trabajo. Se incluyen también las jornadas perdidas de las recaídas y se excluyen las de los procesos in itinere.

## CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

	2021			<b>TOTAL Compañía</b>
	Boecillo (VA)	León (LE)	San Cristóbal de Entreviñas (ZA)	
Número de trabajadores <sup>13</sup>	349	18	14	<b>381</b>
Número de horas trabajadas	610.750	31.500	24.500	<b>666.750 (b)</b>
Accidentes con baja <sup>14</sup> (a)	8	-	-	<b>8</b>
Hombres	7	-	-	<b>7</b>
Mujeres	1	-	-	<b>1</b>
Jornadas perdidas	84	-	-	<b>84</b>
Índice incidencia <sup>15</sup>	22,90	-	-	<b>21,00</b>
Índice de frecuencia <sup>15</sup>	13,09	-	-	<b>12,00</b>
Índice de gravedad <sup>15</sup>	0,14	-	-	<b>0,13</b>
Duración media (días)	10,50	-	-	<b>10,50</b>

- (a) CURIA. no hace distinción de sus índices de accidentalidad (gravedad y frecuencia) por sexo, debido a que las medidas de seguridad y salud se aplican por igual en la compañía, sin hacer diferencias entre sexos. En este sentido, los valores calculados para los citados índices de gravedad y frecuencia durante el ejercicio 2021, para el conjunto de los empleados (mujeres y hombres) del Grupo se han situado en un 0,13% y un 12%, respectivamente.
- (b) En relación con el total de horas trabajadas indicadas en este detalle, recoge las trabajadas reales a lo largo del año 2021 por el personal de la Compañía, las cuales pueden diferir en el caso de realizar un recálculo a partir de las horas por convenio (jornada anual de 1.752 horas para el ejercicio 2021) y la plantilla al 31 de diciembre de 2021.

Por otra parte, durante los ejercicios 2022 y 2021 la Compañía no ha registrado ningún accidente laboral con grandes consecuencias<sup>22</sup>.

#### 4.4. Relaciones sociales

La Compañía tiene la convicción de que las relaciones sociales con los representantes de los trabajadores deben fundamentarse en un entorno que permita una relación constructiva y de confianza. Para ello, fundamenta sus relaciones laborales en la transparencia, en el estricto cumplimiento de la legalidad y en el respeto y diálogo permanente con sus interlocutores sociales, los representantes de los trabajadores.

El diálogo social se articula a través de la comunicación fluida por todos los medios disponibles y especialmente del mantenimiento de reuniones, tanto periódicas, conforme al calendario programado, como puntuales, a petición de la empresa o los representantes de los trabajadores. Ello permite monitorizar el estado de acuerdos y solventar con celeridad incidencias que surgen en el devenir cotidiano de la empresa.

Durante los años 2022 y 2021 las relaciones laborales han transcurrido con normalidad y sin incidentes de conflictividad.

Es muy importante para la empresa que sus empleados estén informados de todos aquellos aspectos que sean de importancia para la Compañía, para ello informa a sus empleados a través de los canales disponibles de los asuntos de interés general, hitos de empresa, acuerdos o cambios organizativos. Los medios utilizados intentan aprovechar los mejores avances técnicos disponibles para llegar a toda la plantilla, tanto a aquella parte que tiene acceso a medios informáticos en el desarrollo de su trabajo como a aquella que no lo tienen. Así, la comunicación se realiza a través de pantallas de televisión interno, intranet, de los tableros de anuncios, del correo electrónico o mediante la aplicación para teléfonos móviles (“*THE CURIA FUSE*”). Esta aplicación, de uso interno para el personal de la Compañía, permite estar al día de las novedades.

<sup>22</sup> GRI 403-9 (Series 2018): Lesión por accidente laboral que da lugar a un fallecimiento o a un daño tal que el empleado o trabajador no pueda recuperar o no recupere totalmente el estado de salud previo al accidente, o que no se espere que el trabajador recupere totalmente el estado de salud previo al accidente, en un plazo de 6 meses.

## CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

### Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

Es de destacar que la totalidad de los empleados de la Compañía trabaja con condiciones laborales reguladas por el XX Convenio Colectivo General de la Industria Química, aprobado en el año 2021 y vigente hasta el 31 de diciembre de 2023.

Un aspecto destacable de los Representantes de los Trabajadores es su alta representatividad y participación en los Comités de Seguridad y Salud Laboral. En ellos, de forma regular y periódica, se consultan, debaten y proponen las actuaciones de la empresa en esta materia, así como las incidencias acaecidas y las propuestas de medidas correctivas.

Los asuntos principales que se tratan en estos comités paritarios son: la evaluación y valoración de los riesgos laborales, la dotación de equipos de protección individual, las instalaciones de protección, la información y formación sobre riesgos laborales, entre otros temas. Mediante estos órganos paritarios los empleados de la Compañía están representados al más alto nivel en esta materia.

De acuerdo con la normativa laboral vigente y, en su caso, con el XX Convenio Colectivo General de la Industria Química que regula las relaciones laborales entre el Grupo y sus trabajadores, los plazos de aviso mínimo sobre cambios operacionales significativos<sup>23</sup> en la Compañía, son de entre 1 y 4 semanas en España<sup>24</sup>.

#### 4.5. **Formación**

La Compañía sabe que priorizar la formación es una inversión a largo plazo para que el talento de los empleados esté bien preparado y desarrolle su máximo potencial.

Es por ello por lo que se trabaja para que los empleados dispongan de la formación necesaria para atender no sólo a los requerimientos de su puesto de trabajo, sino también para hacer frente a las exigencias del futuro derivadas del uso de las nuevas tecnologías, equipos, instrumentos, etc.; o derivadas de la necesidad de asumir mayores responsabilidades o proyectos.

Para elaborar los planes de formación anuales se detectan las necesidades de formación de cada área, proceso en el que están involucrados el Departamento de Recursos Humanos, el Comité de Dirección de la Compañía y los mandos intermedios.

El plan anual de la Compañía está alineado con los objetivos estratégicos y de negocio. A través de la formación se pretende ayudar de una forma eficiente a que las personas colaboren y aporten valor a la consecución y logro de los objetivos estratégicos. Igualmente, la Compañía cuenta con planes individuales de desarrollo. En función de las necesidades concretas detectadas, se ponen en marcha distintas alternativas y planes formativos para fomentar los planes de carrera de empleados concretos.

Se trabaja sobre un formato basado en la “Fórmula 70/20/10” en base a como se produce el aprendizaje en las personas.

En esta fórmula, 70 implica el aprendizaje a través de las experiencias, los retos y el trabajo diario. El 20 se encuentra vinculado con el aprendizaje a través de terceras personas mediante programas de coaching, mentoring, etc. El 10 tiene relación con el aprendizaje a través de la asistencia o participación en sesiones de formación reglada.

---

<sup>23</sup> Alteración del patrón de operaciones de la Organización relativos a reestructuraciones, subcontratación de operaciones, cierres, expansiones, nuevas aperturas, adquisiciones, fusiones y escisiones, ventas totales o parciales, etc., que puedan producir impactos positivos o negativos significativos en los trabajadores del Grupo.

<sup>24</sup> En aplicación de lo regulado al respecto por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

### *Principios fundamentales de los programas/acciones formativas de la Compañía:*

- Los programas de formación contendrán aspectos relacionados con el respeto a los derechos humanos y fomentarán una cultura de comportamiento ético.
- No discriminación por sexo, edad o procedencia. Los profesionales en igualdad de puesto y desarrollo profesional tienen las mismas oportunidades de ofertas formativas.
- Las acciones formativas respetarán el marco regulatorio actual y exigente del entorno de trabajo y de negocio. La Compañía facilitará la formación sobre nuevas normativas para que los trabajadores puedan conocer y cumplir la legislación en vigor.
- Se propiciará el uso de diferentes herramientas para las formaciones (presenciales, online, plataformas, etc.).
- Se fomentará la difusión y la puesta en común del conocimiento existente dentro de la Compañía y el aprendizaje continuo.

A continuación, se indica el número de horas totales de formación impartidas por la Compañía a sus empleados durante los ejercicios 2022 y 2021, distribuidas por categorías profesionales:

Categoría Profesional	2022	
	Nº Horas Formación	% por Grupo sobre el Total
Analistas	402,50	6,83
Administrativos	135,45	2,30
Operarios	1.834,85	31,15
Técnicos	1.414,20	24,01
Supervisores	716,75	12,17
Manager	1.293,75	21,97
Ventas	3,00	0,05
Dirección	89,00	1,51
<b>TOTALES</b>	<b>5.889,50</b>	<b>100,0</b>

Categoría Profesional	2021	
	Nº Horas Formación	% por Grupo sobre el Total
Analistas	340,05	8,6
Administrativos	540,25	13,7
Operarios	10,50	0,3
Técnicos	1.223,90	31,1
Supervisores	1.091,75	27,8
Manager	493,50	12,6
Ventas	232,25	5,9
Dirección	-	-
<b>TOTALES</b>	<b>3.932,20</b>	<b>100,0</b>

#### **4.6. Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad**

La plena integración en el entorno laboral y social de las personas con discapacidad se ve impedida por un lado por los impedimentos físicos de accesibilidad material al entorno laboral. Por otra parte, se frena por las dificultades para el uso de herramientas, objetos y productos independientemente de las capacidades técnicas, cognitivas o físicas. La Compañía entiende que una integración plena y completa requiere vencer ambos tipos de barreras.

## CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

Para vencer las barreras físicas, se promueve que los centros de trabajo en que desarrolla su actividad sean accesibles por todas las personas, en condiciones de seguridad, comodidad y de forma autónoma. Como aplicación de lo anterior, todos los nuevos planes de obras de reforma que se realizan en el acceso a sus centros de trabajo incluyen como premisa de diseño la accesibilidad a los mismos de personas con discapacidad.

### 4.7. **Igualdad**

La Compañía tiene la convicción de que la igualdad real de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es imprescindible para que todo el talento disponible sea aprovechado en la empresa y no quede oculto y sin utilizar como consecuencia de prácticas que impidan o limiten su plena expresión. Como consecuencia de lo anterior, la empresa está comprometida con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo ni por motivos de raza, religión, políticos, de condición social, discapacidad, orientación sexual o cualquier otra condición, así como comprometida con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de su política de recursos humanos.

CURIA es una empresa que ofrece igualdad de oportunidades. Es política de CURIA asegurar que todo el empleo disponible es ofertado por parte de la Compañía a personas calificadas sin distinción de raza, color, religión, sexo, edad, nacionalidad origen, estado civil, estado de discapacidad, condición sexual orientación, o cualquier otra prohibida por la ley.

Los solicitantes de empleo serán reclutados, seleccionados y colocados sobre la base del mérito y las calificaciones con respecto a los puestos a cubrir. Los procedimientos y prácticas del personal con respecto al desempeño, evaluación, promociones, compensación, disciplina o despido se administrarán sobre la base de rendimiento y capacidad sin preocuparse por ninguna de las características personales enumeradas anteriormente.

También es política de la Compañía proporcionar adaptaciones razonables a personas calificadas con discapacidades y creencias religiosas, siempre que dicha adaptación no plantee una dificultad indebida para la empresa.

En aplicación de este compromiso, la empresa desarrolla una actividad integral que abarca los siguientes ámbitos: “Plan de igualdad”, “Código Ético y de conducta Empresarial”, “Formación sobre Prevención del Acoso” y “Canal Ético”.

Con la publicación en 2019 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, La Compañía ha elaborado un Plan de Igualdad que recoge todos los requerimientos del Real Decreto. Para ello, ha constituido la Comisión Negociadora del Plan, en cuyo seno, con carácter previo, se ha elaborado un diagnóstico negociado, en su caso, con las representaciones legales de las personas trabajadoras. El diagnóstico contiene las materias referentes al proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo (incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres), ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual por razón de sexo.

El resultado del Plan es un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El compromiso de la Compañía con la igualdad y la no discriminación también se recoge en el “Código de Ética y Conducta Empresarial” y en los principios que rigen los programas y acciones formativas.

## **CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**

### **Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022**

Por otra parte, la Compañía no tolera el acoso y rechaza cualquier forma de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico, moral, el abuso de autoridad en el trabajo o cualquier otra forma de acoso o conducta que genere un ambiente intimidatorio u ofensivo para los derechos de los empleados. Por ello, cuenta con un “Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Moral y Sexual” en el puesto de trabajo que todos los empleados tienen obligación de conocer y respetar.

Finalmente, para garantizar un adecuado tratamiento y respuesta a las denuncias que pueda recibir informando de la vulneración del protocolo citado, del “Código Ético y de Conducta Empresarial” o, en general, sobre las distintas políticas y procedimientos aprobadas, la Compañía ha puesto a disposición de sus empleados, proveedores, socios comerciales, agentes y colaboradores un “Canal Ético”, el cual se encuentra externalizado a una empresa tercera, y disponible tanto por email como por vía telefónica durante los 365 días del año. Adicionalmente, en el caso de los empleados de la Compañía, existe la posibilidad de plantear reclamaciones de forma directa a los Departamentos de RR.HH. o Compliance Legal de CURIA.

El mencionado “Canal Ético”, está disponible tanto para el personal interno de CURIA como para terceros, quienes pueden comunicarse en todo caso con el Departamento de “Compliance” global del Grupo CURIA. El Reglamento del Canal Ético regula el procedimiento a seguir para la gestión y tramitación de las denuncias y notificaciones recibidas y garantiza que, ante una actuación potencialmente contraria a los principios y valores de la empresa, ésta pueda reaccionar de manera rigurosa, eficaz y diligente

Durante los ejercicios 2022 y 2021 la Compañía no ha registrado ninguna denuncia o reclamación efectuada a través del “Canal Ético”, destacando por tanto la ausencia de reclamaciones en materia de acoso, tanto de expedientes abiertos como de reclamaciones tramitadas durante los años 2022 y 2021.

## **5. DERECHOS HUMANOS**

### **5.1. Principales Riesgos**

En CURIA, creemos en proporcionar un lugar de trabajo justo y respetuoso para todos. Queda terminantemente prohibida la discriminación por motivos de raza, color, religión, sexo, edad, origen nacional, discapacidad, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra condición legalmente protegida en CURIA, dentro de nuestro “Código Ético y de Conducta Empresarial”, Política de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, Política de Prevención del Acoso y otras políticas laborales. Esto se aplica a todas las áreas de empleo, incluida la contratación, la capacitación, el ascenso, la compensación, la disciplina y el despido. La capacitación obligatoria para todos los empleados asegura que estén familiarizados con esta política y comprendan cómo informar cualquier sospecha de infracción.

Creemos que la dignidad y el respeto son derechos fundamentales de cada individuo y estamos comprometidos a defender los derechos humanos básicos en todas las áreas de nuestro negocio. De acuerdo con nuestras creencias culturales, el Programa “*Diversity&Inclusion*” y los comentarios de las partes interesadas, no aprobamos la trata de personas, el trabajo forzado, el trabajo infantil, el acoso o el abuso de ningún tipo, y esperamos que nuestros proveedores y otras personas con las que hacemos negocios operen de manera consistente dentro de estos mismos principios. Nuestro compromiso de apoyar los derechos humanos fundamentales se refleja en nuestro “Código Ético y de Conducta Empresarial”, así como en la capacitación requerida de nuestros empleados sobre estos temas.

La Compañía opera en España; habida cuenta que se trata de un territorio en los que existe una legislación que protege los derechos humanos de manera más que suficiente, no se identifican riesgos en esta materia que se puedan derivar de forma directa de la actividad de la Compañía.

# CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

## Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

Por otro lado, en torno al 80% y 82% de los proveedores de la Compañía durante los ejercicios 2022 y 2021, respectivamente, han operado en países pertenecientes a la Unión Europea, y aquellos que desarrollan su actividad fuera de la Unión Europea lo hacen en países que gozan de un reconocido prestigio en la Comunidad Internacional.

En todo caso, la Compañía entiende que el principal riesgo que afecta a la organización en materia de derechos humanos es el posible incumplimiento que alguno de sus proveedores podría realizar en esta materia (véase apartado “7.2. Subcontratación y proveedores”).

Adicionalmente, el Grupo CURIA lleva a cabo un análisis anual acerca de la posible existencia de algún riesgo relacionado con; (i) el delito contra los ciudadanos extranjeros y el (ii) delito de trata de seres humanos. En este sentido, como resultado de la última evaluación llevada a cabo al respecto en el ejercicio 2022, no se identificó ningún riesgo ni para el Grupo CURIA ni para la Compañía sobre el que hacer seguimiento o mitigar (tampoco se identificó como resultado de la evaluación que fue llevada a cabo en el ejercicio 2021).

### **5.2. Políticas y compromisos**

Tal y como se desprende del “Código Ético y de Conducta Empresarial”, la Compañía se compromete a apoyar activamente la Declaración Universal de los Derechos Humanos y exige a sus empleados el cumplimiento de dichos principios en la actividad diaria del Grupo. La Compañía combate las prácticas que atentan contra la dignidad de las personas y la discriminación laboral.

La Compañía cuenta con una guía interna denominada “CURIA Vendors Guidelines”, la cual actúa como una especie de código ético para proveedores, en la que se establece que todos los proveedores deberán respetar la protección de los derechos humanos y laborales fundamentales, reconocidos internacionalmente. En concreto, el “Código Ético para Proveedores” exige que todos ellos cumplan con los siguientes principios:

- Eliminación del trabajo forzoso.
- Eliminación del trabajo infantil.
- Respeto del derecho de asociación y negociación colectiva.
- Igualdad de oportunidad y no discriminación.
- El proveedor deberá proporcionar un entorno de trabajo justo, libre de violencia de cualquier tipo.
- Respeto por la legislación vigente en materia de jornada laboral y remuneración.

### **5.3. Resultados de la aplicación de las políticas**

- Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos, prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos:

La Compañía aplica el XX Convenio Colectivo General de la Industria Química en todo su negocio en España<sup>25</sup>, del mismo modo que cumple con la legislación laboral vigente en cada momento en todos los territorios que opera. Adicionalmente, cuenta con los siguientes procedimientos y medidas:

- La Compañía cuenta con un “Canal Ético” (Véase apartado 4.7 “Igualdad”) a través del cual todos los empleados deben comunicar cualquier situación que pueda suponer un incumplimiento de (i) la legislación vigente, (ii) las políticas internas del Grupo, (iii) las normas contables y financieras.

---

<sup>25</sup> Durante los ejercicios 2022 y 2021 la Compañía no ha contado con empleados fuera de España de acuerdo con lo indicado en el apartado “2. Información general sobre CURIA”.

# CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

## Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

- La Compañía cuenta con un “Protocolo en materia de Acoso Moral y Sexual”.
- Existe representación legal de los trabajadores en los centros de trabajo de Boecillo (Valladolid), León y San Cristóbal de Entreviñas (Zamora).
- Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos. Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos

Durante los ejercicios 2022 y 2021 no se han producido operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones por parte de CURIA acerca del impacto sobre los derechos humanos. Por otra parte, tampoco se han registrado en los ejercicios 2022 y 2021 denuncias o reclamaciones por vulneración de derechos humanos en la Compañía, ni a través del “Canal Ético” ni a través de ningún otro medio.

La totalidad de miembros del Comité de Dirección, así como todo el personal que forma parte de la estructura de la Compañía, conocen las políticas y procedimientos que establecen las pautas de aplicación de los valores corporativos.

- Descripción de las medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenidos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil:

Nos remitimos a lo mencionado en el primer punto del presente epígrafe “Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos, prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos”.

## 6. CORRUPCIÓN Y SOBORNO

### 6.1. Principales Riesgos

El Grupo CURIA cuenta con una “Política contra la Corrupción y el Soborno, ley contra el Soborno de Reino Unido y Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero” y un departamento de cumplimiento normativo en el que se analizan los riesgos relacionados con la corrupción y el soborno. Los principales riesgos detectados en esta materia son:

1. Relaciones con las Administraciones Públicas y/o cargos políticos, nacionales o extranjeros, por cualquier motivo relacionado con las actividades del Grupo CURIA; por ejemplo: (i) recepción y gestión de inspecciones por parte de distintas autoridades, (ii) obtención de autorizaciones y licencias relacionadas con las actividades del Grupo CURIA, (iii) solicitud de subvenciones y fondos públicos europeos.
2. Gestión de los procesos de contratación de obras y servicios con terceros, relacionados con las actividades desarrolladas por el Grupo CURIA.

Dichos riesgos fueron identificados además en el marco del análisis de riesgos penales efectuado al amparo de lo previsto en el artículo 31 bis del Código Penal, que exige “identificar las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos”. La evaluación de los citados riesgos es efectuada por el Departamento de “Compliance” global del Grupo CURIA en conjunción con las funciones de cumplimiento normativo de la Compañía, siendo objeto de revisión y actualización anual.

## CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

### **6.2. Políticas y compromisos**

Nuestro compromiso en este esfuerzo está definido en el “Código de Ética y Conducta Empresarial” de CURIA. Publicado en seis idiomas (inglés, francés, alemán, italiano, mandarín y español), el código se aplica a todos los empleados, directores y agentes, e incluye las expectativas de conducta de los socios externos. Todas las personas deben leer, comprender y adherirse a los principios del código. Además, se requiere que los empleados completen un programa de capacitación y reconozcan su comprensión del código. Se requiere recertificación anualmente.

En apoyo de los principios establecidos en el “Código de Ética y Conducta Empresarial” del Grupo CURIA, existen un Comité de Cumplimiento Corporativo a nivel global del Grupo CURIA que es responsable de supervisar el desarrollo y la implementación de políticas y procedimientos corporativos e identificar, evaluar y mitigar los riesgos de cumplimiento que afectan a la Compañía y al Grupo CURIA. El citado Comité de Cumplimiento Corporativo es responsable de implementar y mantener el programa de cumplimiento corporativo global del Grupo CURIA y es un comité multifuncional representado por miembros sénior de los Departamentos de Compliance Legal, Auditoría Interna, Finanzas, Seguridad de IT, Calidad y Normativa, Medio Ambiente, Salud y Seguridad y Recursos Humanos.

Hemos adoptado una política contra el soborno, la anticorrupción, la Ley contra el soborno del Reino Unido y la Ley de prácticas corruptas en el extranjero. Esta política prohíbe estrictamente el soborno o la corrupción de cualquier tipo en nuestras actividades comerciales. La política establece nuestras expectativas con respecto al cumplimiento anticorrupción y brinda orientación para empleados y socios comerciales sobre las leyes anticorrupción en los países en los que operamos. Más recientemente, CURIA emitió su “Declaración contra el blanqueo de capitales” que describe su política, procesos y procedimientos destinados a prevenir el lavado de dinero en relación con sus operaciones comerciales.

### **6.3. Resultados de la aplicación de las políticas**

#### *Medidas para prevenir la corrupción y el soborno:*

Adicional a las políticas expuestas en el epígrafe anterior, la Compañía cuenta con las siguientes medidas:

- La Compañía tiene encomendada la gestión y supervisión de los riesgos penales al departamento de Cumplimiento Normativo que asesora al Grupo en esta materia.
- La Compañía cuenta con un procedimiento de aprobación de contratos, que incluye, entre otros, la revisión de los siguientes departamentos: legal, propiedad intelectual e industrial, y cumplimiento.
- La Compañía cuenta con una política de pagos y una política de dietas y gastos.
- La Compañía es objeto de auditorías internas en esta materia llevadas a cabo por el Departamento de Compliance del Grupo CURIA.

La Compañía cuenta con un “Canal Ético” (véase apartado “4.7. Igualdad” anterior) a través del cual todos los empleados deben comunicar cualquier situación que pueda suponer un incumplimiento de: (i) la legislación vigente; (ii) las normas y códigos a los que el Grupo se ha adherido de forma voluntaria; (iii) las políticas internas del Grupo; (iv) la política Prevención de Delitos o; (v) de las normas contables y financieras; y mediante el cual los empleados también pueden comunicar cualquier inquietud sobre el “Código de Ética y Conducta Empresarial” o sobre las políticas del Grupo CURIA, o cualquier otra inquietud sobre contabilidad o auditoría.

Todas las comunicaciones recibidas a través del “Canal Ético” se revisan e investigan según corresponda de acuerdo con la materia de cada cuestión, aplicando el seguimiento y acciones oportunas e involucrando a los departamentos y responsables adecuados, así como a las entidades del Grupo CURIA en última instancia afectadas. El Grupo CURIA tiene una política estricta de no tomar represalias contra cualquier persona que informe de buena fe cualquier sospecha o violación de cualquiera de las políticas del Grupo.

## **CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

### ***Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales***

La Compañía tiene la consideración de entidad NO sujeta a efectos de lo previsto en el artículo 2 de la Ley 10/2010 de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo.

No obstante, cuenta con distintos procedimientos para luchar contra el blanqueo de capitales. A continuación, se listan todos ellos:

- El proceso de alta de un nuevo cliente requiere la presentación de la siguiente documentación: (i) cumplimentación de la plantilla de alta de nuevo cliente, en la que se solicita la siguiente información: denominación social, domicilio social, datos de contacto y datos bancarios, (ii) copia del CIF o documento equivalente.
- Todos los pagos se tramitan en ORACLE, no se hacen pagos fuera de ORACLE, y el cliente/proveedor sólo está dado de alta en ORACLE si se ha proporcionado la mencionada documentación.
- Existe una “Política de selección de proveedores” que incluye un listado de los criterios que se utilizan para seleccionar cada tipo de proveedor. Dicha política prevé una evaluación inicial y otra periódica.
- Política de contratación y pago a proveedores (“CURIA Vendors Guidelines”): (i) proveedores con volumen anual por encima de 100.000 euros tengan siempre contrato debidamente firmado, (ii) regula cómo se deben enviar y registrar las facturas y (iii) los medios de pago aceptados.
- “Política para el reembolso de gastos y pago de dietas”: (i) exige que la Compañía tan sólo reembolse los siguientes gastos: transporte, alojamiento, comida (dieta) y otros: Fotocopias / Papel / Sobres / Mensajería / Correos / Tóner / Tinta; Cursos / Formación; Ajustes Tipo de Cambio. El reembolso de gastos va precedido de la correspondiente nota de gastos a la que se debe acompañar la documentación soporte de los mismos (facturas, etc.). Los empleados deben satisfacer los gastos en los que incurren con ocasión de su prestación de servicios de forma preferente con la tarjeta de crédito corporativa, y se deben minimizar los pagos en efectivo.
- La Compañía acepta los siguientes medios de pago para los cobros:
  - Transferencia
  - Recibo domiciliado
  - Letra de crédito
- La Compañía acepta los siguientes medios de pago en pago:
  - Confirming
  - Transferencia bancaria
  - Domiciliación

### ***Incidencias***

Durante los ejercicios 2022 y 2021 el Grupo no ha evaluado ni declarado ningún caso de corrupción en el seno de la Compañía y, en consecuencia, no ha resultado necesaria durante dichos ejercicios la adopción de ninguna medida a este respecto.

# CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

## 7. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

### 7.1. Compromiso con el desarrollo sostenible

La Compañía desempeña su actividad en distintos centros de trabajo ubicados en Boecillo (Valladolid), León y San Cristóbal de Entreviñas (Zamora). Desde estas sedes, la Compañía contribuye al desarrollo local mediante el mantenimiento y creación de empleo estable y de calidad, en el que un 38% de sus empleados tiene titulación superior. En 2022 la Compañía ha seguido la línea de crecimiento de empleo, como se deriva de los datos de plantilla recogidos en el apartado 4.1 Empleo del presente informe.

Consciente de la necesidad de contribuir como empresa al desarrollo económico y social de las zonas en las que está presente, la Compañía lleva a cabo una gran variedad de actividades en el ámbito local, que persiguen los objetivos generales de contribuir de forma activa al progreso social, la promoción de la salud, el fomento de la investigación, el compromiso con la formación y la protección del medio ambiente. A continuación, se enumeran algunas de las acciones puestas en marcha durante los ejercicios 2022 y 2021:

#### *Discapacidad*

- SAMSIC, que desempeña servicios de limpieza de las oficinas de la Compañía
- ASPRONA que se encarga de los servicios de lavandería de ropa de fábrica.
- GRUPO SIFU que se encarga de la elaboración de las cestas de navidad.

#### *Compromiso con la investigación*

La Compañía está plenamente implicada en el apoyo a la investigación médica y destina una parte importante de sus recursos a impulsarla. Aunque en ocasiones la coyuntura económica es de especial dificultad, es labor de todos priorizar la investigación y desarrollo para dar respuesta a los grandes desafíos en materia de salud. Por ello, durante los últimos años viene desarrollando una intensa actividad en investigación para fomentar la prevención y el conocimiento de ciertas enfermedades con el fin de mejorar la salud y calidad de vida de los pacientes.

Al mismo tiempo, la Compañía está volcada en el apoyo a la investigación colaborativa, desde hace años se esfuerza en mantener acuerdos de cooperación con otras compañías referentes líderes del sector, empresas biotecnológicas, Universidades y Centros Públicos de Investigación reflejando así su compromiso en la creación de un ecosistema dinámico de conocimiento de excelencia a nivel nacional, interinstitucional y multidisciplinario.

La compañía destina una parte de sus ingresos a la investigación, centrándose en la I+D de productos genéricos en la cual tiene una amplia experiencia desde los inicios de la compañía en 1991. Hay que señalar que en Boecillo está localizada toda la actividad de investigación asociada a principios activos de genéricos del grupo a nivel mundial.

#### *Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro:*

Durante los años 2022 y 2021 la Compañía ha continuado apoyando el trabajo del Comité de Donaciones, que canaliza las peticiones de colaboración que recibe de organizaciones y entidades de carácter social y humanitario. Su misión es revisar que cada solicitud cumple la legislación y el “Código Ético y de Conducta Empresarial” de la Compañía. Entre las propuestas de carácter social y humanitario aprobadas por el Comité de Donaciones en el ejercicio 2022 se han encontrado las siguientes:

- CRUZ ROJA: La compañía realizó una donación económica con el fin de ayudar en las actividades desarrolladas por Cruz Roja Española en la ámbito Nacional e Internacional.

## CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

### Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

La Empresa organizó además una Charla Informativa dentro de nuestras instalaciones, en la que se contó con la visita Presidenta Provincial de Cruz Roja, el vicepresidente de la Asamblea Comarcal en Laguna de Duero y varios directores/as de las áreas de Intervención Social, Empleo, Extrema Vulnerabilidad y Voluntariado.

- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA CONTRA EL CÁNCER: La compañía realizó una donación económica destinada íntegramente a proyectos de investigación contra el Cáncer, que la propia asociación gestiona. Además, la Compañía organizó una Charla Informativa dentro de nuestras instalaciones, con el fin de que los empleados conocieran de primera mano los recursos y servicios gratuitos, dirigidos a pacientes oncológicos y sus familias.
- BANCO DE ALIMENTOS DE VALLADOLID: La Compañía colaboró económicamente, mediante la aportación de una donación, la cual se ha destinado a la compra de bienes de primera necesidad para familias en situación de vulnerabilidad y desventaja social de los municipios de Laguna de Duero y Boecillo. así como ayuda a Ucrania, a través de la Red Global de Bancos de Alimentos (GFN). recogiendo media tonelada de alimentos.
- FEDER (Federación de Enfermedades Raras): La Compañía realizó una donación a la Federación. Uno de los objetivos es la ayuda a la promoción de la investigación sobre enfermedades minoritarias o de baja prevalencia para mejorar las posibilidades terapéuticas, rehabilitadoras y curativas. Trabajan por las personas y familias que sufren de estas enfermedades, y por la investigación.
- ASOCIACIÓN PARKINSON VALLADOLID: La Compañía realizó una donación para la asociación pudiera comprar material de terapia. Realizan Terapias Rehabilitadoras, Fisioterapia, Logopedia, Musicoterapia, Psicomotricidad... Otra de sus líneas principales de trabajo es la colaboración, apoyo y promoción de la investigación social, tecnológica, médica y farmacológica, de la enfermedad.

#### ***Contribución a partidos y/o representantes políticos***

Durante los ejercicios 2022 y 2021 el Grupo no ha efectuado, directa ni indirectamente, contribución alguna, ni de carácter financiero ni en especie, a partidos y/o representantes políticos.

#### **7.2. Subcontratación y proveedores**

En 2020, el Grupo CURIA implementó una “Política de Compra Ambiental y Sostenible” (“*Environmental and Sustainable Procurement Policy*”), diseñada para garantizar que nuestros proveedores inicien e implementen acciones que reduzcan el impacto ambiental de los materiales que proporcionan. Las cuestiones ambientales también forman parte del proceso de licitación formal de CURIA y un factor en nuestro proceso de selección de proveedores. Nuestros materiales más significativos y ambientalmente sensibles utilizados en la fabricación son varios disolventes químicos.

Bajo esta política, CURIA favorece la compra de bienes y servicios que:

- Se fabrican, usan y desechan de manera ambientalmente responsable.
- Minimizar o eliminar las descargas al aire, tierra o agua.
- Están fabricados con un alto contenido reciclado.
- Incluya elementos que se puedan reciclar o reutilizar.
- Tener un uso de energía favorable/costo de operación del equipo.
- Considere los costes y los impactos durante la vida útil del producto/material.

## CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

### Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

Además, las políticas generales de la Compañía establecen como principio de actuación, que sus proveedores deben encontrar un aliado para conseguir así un beneficio mutuo. Para el Grupo CURIA es imprescindible asegurar una cadena de suministro que respete los principios de responsabilidad social corporativa asumidos por la Compañía de ahí que uno de sus principales compromisos sea promocionar los valores relacionados con la responsabilidad social corporativa entre proveedores y subcontratistas de bienes y servicios.

Los proveedores son un grupo de interés estratégico para las actividades de la Compañía. Es por ello por lo que establece una serie de principios de actuación específicos alineados con los principios y valores de la Compañía y dirigidos a reforzar la sostenibilidad y el beneficio competitivo de la cadena de valor.

Como se ha indicado en apartados anteriores, la Compañía cuenta con un “Código Ético y de Conducta Empresarial” y con una guía de contratación “CURIA Vendors Guidelines” en el que se establece que todos los proveedores deberán respetar la protección de los derechos humanos y laborales fundamentales, reconocidos internacionalmente. En concreto, el “Código Ético y de Conducta Empresarial” y la “CURIA Vendors Guidelines” exige que todos ellos cumplan con los siguientes principios:

- Eliminación del trabajo forzoso.
- Eliminación del trabajo infantil.
- Respeto del derecho de asociación y negociación colectiva.
- Igualdad de oportunidad y no discriminación.
- Entorno de trabajo justo, libre de violencia de cualquier tipo.
- Respeto por la legislación vigente en materia de jornada laboral y remuneración.

La Compañía cuenta con un procedimiento de selección y seguimiento de proveedores en el que se incluye un listado de los criterios que se utilizan para seleccionar cada tipo de proveedor.

Existe, además, una Política de contratación y pago a proveedores con el objetivo de establecer un marco de relaciones con proveedores y acreedores común para toda la Compañía en la que se establece que: (i) proveedores con volumen anual por encima de 100.000 euros tengan siempre contrato debidamente firmado, (ii) regula cómo se deben enviar y registrar las facturas y (iii) los medios de pago aceptados (véase apartado “6. Corrupción y soborno”).

Como parte de la relación con su entorno, durante el ejercicio 2022 el Grupo ha realizado más de un 59% de las compras a proveedores locales<sup>26</sup> (55% en el ejercicio 2021), adecuándose a los plazos de pago establecidos por ley que resultan aplicables.

### **7.3. Privacidad de los datos y Ciberseguridad**

La Compañía tiene el compromiso de proteger la información personal de clientes, y proveedores, compromiso que se ha materializado en la adopción de diversas medidas y en el establecimiento de distintos procedimientos encaminados a garantizar la integridad, confidencialidad y disponibilidad de los datos que se tratan, así como a salvaguardar los derechos y libertades de las personas.

En relación con los clientes, teniendo en cuenta que la totalidad de ellos son personas jurídicas y, por tanto, sus datos están excluidos del ámbito de aplicación de la normativa de protección de datos de carácter personal, La Compañía aplica la legislación vigente para garantizar la seguridad de los datos de sus empleados y otros terceros cuyo tratamiento sea necesario para el desarrollo de la relación contractual y evitar su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizados.

---

<sup>26</sup> Se consideran proveedores “locales” aquellos cuya domiciliación se encuentra dentro de la misma municipalidad o país que la entidad de la Organización contratante (GRI 204-1).

## CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

La gestión de las ciber amenazas, las vulnerabilidades y los riesgos son las principales prioridades de CURIA. Nuestro programa de seguridad cibernética se basa y está alineado con el Marco de Seguridad Cibernética (CSF) del Instituto Nacional de Estándares y Tecnología (NIST) y los Veinte Controles del Centro para la Seguridad de Internet (CIS). Estos marcos proporcionan las entradas y salidas necesarias para la práctica de gestión de riesgos cibernéticos de CURIA. Bajo la dirección de nuestro Director de Seguridad de la Información, nuestro grupo de Seguridad de la Información trabaja en estrecha colaboración con las divisiones comerciales globales y locales de CURIA para garantizar que los riesgos cibernéticos sean rastreados, mitigados y/o remediados de manera oportuna. La toma de decisiones basada en el riesgo es fundamental para la madurez y el desarrollo continuos de nuestro programa de seguridad técnica y estratégica.

Nuestros empleados son fundamentales para el éxito de las prácticas de aseguramiento, protección de datos y seguridad cibernética de CURIA. Se brinda capacitación de concienciación sobre seguridad cuando se incorporan nuevos empleados y contratistas, y anualmente para todos los empleados actuales. Además, proporcionamos mensajes de concienciación de la situación cibernética, así como capacitación sobre phishing simulado cada año.

CURIA tiene implementado un programa y una arquitectura de ciberseguridad “defensiva en profundidad” que incluye diversos controles físicos, técnicos y administrativos, así como controles técnicos de seguridad que cubren la gestión de acceso, privacidad y protección de datos, monitoreo de seguridad cibernética, gestión de vulnerabilidades, respuesta a incidentes (plan, procedimientos, ejercicios y servicios de retención de terceros), uso aceptable, y seguridad de la red.

El programa de Ciberseguridad de CURIA incluye:

- Segmentación de Redes Corporativas y de Producción/Fabricación.
- Escaneo continuo de vulnerabilidades.
- Detección de intrusiones en la red.
- Detección y respuesta de punto final.
- Copia de seguridad y recuperación.

Monitorización del trabajo

- Cortafuegos internos y perimetrales de próxima generación.
- Plataformas de gestión de eventos e información de seguridad.
- Autenticación de múltiples factores.
- Intercambio de información sobre amenazas.
- Gestión de Acceso.
- Programas de capacitación y de concienciación sobre la seguridad y de suplantación de identidad del usuario.

#### **7.4. Consumidores**

CURIA cuenta con un sistema de garantía de calidad, responsabilidad del Departamento de Garantía de Calidad (existen departamentos de niveles y a nivel global del Grupo CURIA), donde se definen los roles, responsabilidades y procedimientos a seguir, con el objetivo final de asegurar la calidad de los productos y velar por la seguridad de los clientes, consumidores finales y el cumplimiento legal y normativo.

## **CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

Para los territorios donde el Grupo CURIA comercializa sus productos, existen personas designadas como responsables del Departamento de Garantía de Calidad. Las funciones del Departamento de Garantía de Calidad incluyen la recogida de información sobre las reclamaciones de calidad de mercado, su tramitación con la central y/o el fabricante para su evaluación e investigación, así como son las personas de contacto con las autoridades sanitarias nacionales de cada país.

Dentro del Grupo CURIA, la Compañía está dedicada a la fabricación de principios activos teniendo como objetivo proporcionar productos para mejorar la salud y la calidad de vida de los pacientes, acorde a los estándares de calidad internacionales del sector y de conformidad con todos los requisitos legales y reglamentarios vigentes.

El mencionado un sistema de garantía de calidad persigue la mejora continua de la calidad y cubre los procesos de las plantas de fabricación de principios activos, fabricantes subcontratados, proveedores de materiales de partida, servicios de almacenamiento y distribución.

Un numero relevante de Autoridades Sanitarias internacionales realizan inspecciones regulares en las plantas de fabricación para verificar que cumplen con los entandares de calidad establecidos. Los resultados favorables de las auditorias e inspecciones externas de Autoridades Sanitarias, Organismos Internacionales y clientes en 2022 ponen de manifiesto el compromiso de CURIA con la calidad y la seguridad de sus productos.

### ***Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas:***

Cuando algún cliente se pone en contacto con CURIA para transmitir una reclamación o una queja, la Compañía pone en marcha un proceso de investigación, con el fin de identificar la causa de la misma y evitar que vuelva a producirse en el futuro. La investigación puede implicar a varios departamentos e incluso a proveedores.

En función del contenido de la reclamación o queja, el tratamiento de la misma y la investigación lo realizará un departamento u otro (“Customer Service” o “Garantía de Calidad”).

Las reclamaciones y quejas son tratadas por CURIA adoptando un compromiso para su resolución en función de las pautas marcadas por los clientes de la Compañía y realizando un seguimiento para asegurar la calidad y eficiencia de los resultados.

En ambos casos, y con excepción de aquellas que pudieran tener causa en cuestiones que no se encuentran directamente relacionadas con la gestión y con servicios prestados por la Compañía, son una oportunidad ya que ofrecen información sobre los elementos que CURIA debe mejorar para aumentar la satisfacción de los grupos de interés, y actualmente CURIA se encuentra trabajando en un proceso que permita la recopilación y el análisis de las mismas para el conjunto de sociedades del Grupo CURIA. En cualquier caso, durante el ejercicio 2022 el número total de las reclamaciones recibidas por CURIA de sus clientes ha ascendido a once (quince en el ejercicio 2021), habiéndose resuelto la totalidad de las mismas con anterioridad a la fecha actual y en su totalidad en la forma prevista con la compensación, en los casos aplicables, y con la conformidad de los clientes de CURIA.

## CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

### 7.5. Otra Información fiscal y económica

#### *Valor económico directo generado y distribuido*

El importe neto de la cifra de negocios (INCN<sup>27</sup>) consolidada del Grupo en el ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2022 ha ascendido a 126.370 miles de euros (106.807 miles de euros en el ejercicio 2021), en tanto que el EBITDA<sup>28</sup> consolidado del Grupo en el ejercicio 2022 ha alcanzado los 47.323 miles de euros (41.505 miles de euros en el ejercicio 2021).

Por otra parte, el “Valor Económico Distribuido” (VED<sup>29</sup>) en el ejercicio 2022 ha ascendido a 93.579 miles de euros (84.125 miles de euros en el ejercicio 2021).

#### *Información fiscal*

La Compañía cuenta con una política fiscal corporativa que establece el modo de gestionar los asuntos fiscales aplicando buenas prácticas tributarias y actuando con transparencia, pagar los impuestos de manera responsable y eficiente y promover relaciones cooperativas con los gobiernos, tratando de evitar riesgos significativos y conflictos innecesarios.

Como soporte a la práctica tributaria, la Compañía cuenta con los servicios de un asesor fiscal externo que mantiene al Grupo actualizado en novedades en esta materia y aconseja en posibles dudas. Adicionalmente, revisa la preparación y presentación de los diferentes impuestos, así como la toma de decisiones en materia fiscal por parte de la Compañía.

Se presenta la siguiente información relativa a la fiscalidad en los ejercicios 2022 y 2021 por Sociedad:

Compañía	2022				
	País	Aportación al Beneficio Consolidado	Impuestos sobre Beneficios Pagados	Subvenciones Públicas Concedidas	Subvenciones Públicas Cobradas
Curia Global, S.L.U.	España	197	(10.653)	-	-
Curia Spain, S.A.U. (a)	España	29.369	-	-	-
Curia (Beijing) Pharmaceutical Information Consulting Co, Ltd.	China	8	-	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>29.574</b>	<b>(10.653)</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

<sup>27</sup> Información financiera consolidada obtenida de las cuentas anuales consolidadas del Grupo correspondientes a los ejercicios anuales terminados el 31 de diciembre de 2022 y 2021.

<sup>28</sup> Información financiera consolidada correspondiente a la agregación del “Resultado de explotación” menos “Amortizaciones” y menos “Deterioro y resultados por enajenaciones del inmovilizado”, de acuerdo con las cuentas anuales consolidadas del Grupo correspondientes a los ejercicios anuales terminados el 31 de diciembre de 2022 y 2021.

<sup>29</sup> Información financiera consolidada correspondiente al “Valor económico distribuido (VED)” estimado como la agregación de los gastos consolidados incurridos por el Grupo en concepto de “Aprovisionamientos”, “Gastos de personal” y “Otros gastos de explotación”, así como considerando también el importe de los “Pagos de intereses”, “Pagos por impuestos sobre beneficios” y “Pagos por inversiones en inmovilizados”, de acuerdo con las cuentas anuales consolidadas del Grupo correspondientes a los ejercicios anuales terminados el 31 de diciembre de 2022 y 2021.

## CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

Compañía	2021				
	País	Aportación al Beneficio Consolidado	Impuestos sobre Beneficios Pagados	Subvenciones Públicas Concedidas	Subvenciones Públicas Cobradas
Curia Global, S.L.U.	España	234	(10.345)	-	-
Curia Spain, S.A.U. (a)	España	23.174	-	624	-
Crystal Pharma, Ltd.	Malta	-	-	-	-
Curia (Beijing) Pharmaceutical Information Consulting Co, Ltd.	China	8	-	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>23.416</b>	<b>(10.345)</b>	<b>624</b>	<b>-</b>

- (a) Esta Sociedad forma parte del grupo fiscal en España a efectos del Impuesto sobre Sociedades del cual Curia Global, S.L.U. es sociedad dominante.

# CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022

## ANEXO. Tabla de contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Apartado del EINEC Consolidado
Modelo de Negocio	Descripción del modelo de negocio del grupo	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	2
Información sobre cuestiones medioambientales	Políticas	GRI 2-1 Detalles organizacionales	2
		GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	2
		GRI 2-3 Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	1
		GRI 2-5 Verificación externa	1
		GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	2
		GRI 2-7 Empleados	2
		GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición	2
		GRI 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	2
		GRI 3-2 Lista de temas materiales	2
		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	2
Políticas	Principales riesgos	GRI 2-23 Compromisos y políticas	3
		GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades del cambio climático	3
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 esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.		
		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	3

# CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Apartado del EINEC Consolidado	
Información sobre cuestiones medioambientales	General	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 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	3
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Procedimientos de evaluación o certificación ambiental</i></li> <li>• <i>Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales</i></li> <li>• <i>Aplicación del principio de precaución</i></li> <li>• <i>Provisiones y garantías para riesgos ambientales</i></li> </ul>	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	3
			GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	3
			GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	3
			GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	3
	Contaminación	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 2-23 Compromisos y políticas	3
			GRI 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental (CCAA)	3
			GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	3
			GRI 302-4 Reducción del consumo energético	3
			GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	3
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 305 NOx, Sox y otras emisiones atmosféricas significativas	3	
		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	3	
		GRI 306-3 (Serie 2020) Residuos generados	3	
		GRI 306-4 (Serie 2020) Residuos no destinados a eliminación	3	
		GRI 306-5 (Serie 2020) Residuos destinados a eliminación	3	
Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales  Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso  Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 303-4 Vertidos de agua	3	
		GRI 303-5 Consumo de agua	3	
		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	3	
		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	3	
		GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	3	
GRI 302-4 Reducción del consumo energético	3			

# CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Apartado del EINEC Consolidado
Información sobre cuestiones medioambientales	Cambio Climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	3
		Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	
		Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	3
	Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	3
		Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	3
		Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	3
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	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.	4
	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 esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	4
		Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	4
		Diversidad en órganos de gobierno y empleados	4

# CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Apartado del EINEC Consolidado
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo		
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7 Empleados	4
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7 Empleados	4
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	4
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2 Ratio de salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	4
	Brecha Salarial	GRI 405-2 Ratio de salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	4
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 2-19 Políticas de remuneración	4
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 2-20 Proceso para determinar la remuneración	4
	Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 2-19 Políticas de remuneración	4
	Empleados con discapacidad	GRI 2-20 Proceso para determinar la remuneración	4
Organización del trabajo	Empleados con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4
	Organización del tiempo de trabajo	GRI 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	4
	Número de horas de absentismo	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	4
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de éstos por parte de ambos progenitores.	GRI 2-7 Empleados	4
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4
	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	4
		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4
		GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	4
		GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	4

# CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Apartado del EINEC Consolidado
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Salud y seguridad	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral 4
		Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales 4
		Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral 4
	Relaciones Sociales	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales 4
		Balace de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés 4
		Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales 4
	Formación	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo 4
	Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva 4
	Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo (Serie 2018) 4
		Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres)	GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo (Serie 2018) 4
	Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 4	
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 404-1 Horas medias de formación anuales por empleado 4	
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 4.7	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 4.7	
		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 4.1	
		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 4.7 y 5.1	
		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 4.1	
		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 4.7 y 5.1	
		GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas 4.7	

# CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Apartado del EINEC Consolidado
Información sobre el respeto de los derechos humanos	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.	4.7 y 5.1
	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 esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	5.1
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	5.3
		Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	5.3
		Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	5.3
		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.	5.3
		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.	6.2 y 6.3
		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6.2

# CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Apartado del EINF Consolidado
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	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 esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anti-corrupción
			6.2 y 6.3
			GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
			6.1
Información sobre la sociedad	Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido (Inversiones en la Comunidad)
		Políticas	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
		Principales riesgos	GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos
		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	2

# CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera Consolidado  
del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Apartado del EINEC Consolidado
Información sobre la sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido 7.5
		Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales 7.2
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y el territorio	GRI 2-7 Empleados 7.1 y 7.2
		Acciones de asociación o patrocinio	GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales 7.2
	Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés 2.5
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 2-28 Afiliación a asociaciones 7.1
	Consumidores	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido 7.5
		Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 7
	Información fiscal	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 7
		Beneficios obtenidos por país	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 7
Impuestos sobre beneficios pagados		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales 7	
Subvenciones públicas recibidas		GRI 416-2 Enfoque de Gestión 7	
		GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido 7.5	
		GRI 207-4 Presentación de informes país por país 7.5	
		GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido 7.5	
		GRI 207-4 Presentación de informes país por país 7.5	
		GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno 7.5	