

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 2021

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE CURIA GLOBAL, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2021

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 2021 de Curia Global, S.L.U. 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 Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

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" incluida en el citado Estado adjunto.

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 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 la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados 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, que se refiere exclusivamente al ejercicio 2020. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente. 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, 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 2021 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 2021.
- 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 2021.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 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.

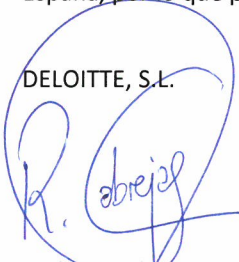
Conclusión

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 2021 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 adjunto.

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.



Rodrigo Cabrejas Sanz

29 de abril de 2022

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

Estado de Información No Financiera Consolidado
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

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. Historia del Grupo y de la Sociedad.....	5
2.2. Presencia geográfica.....	5
2.3. Objetivos y estrategias de la Organización.....	6
2.4. Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	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. Objetivo de CURIA en relación con el desempeño relativo a las variables ambientales	13
3.3. Principales riesgos ambientales que afectan a CURIA.....	13
3.4. Políticas y compromisos.....	14
3.5. Resultados de la aplicación de las políticas.....	15
4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....	18
4.1. Empleo	18
4.2. Organización del trabajo	23
4.3. Salud y Seguridad.....	25
4.4. Relaciones sociales.....	27
4.5. Formación	28
4.6. Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad	29
4.7. Igualdad.....	29
5. DERECHOS HUMANOS.....	31
5.1. Principales Riesgos	31
5.2. Políticas y compromisos.....	31
5.3. Resultados de la aplicación de las políticas.....	32
6. CORRUPCIÓN Y SOBORNO	33
6.1. Principales Riesgos	33
6.2. Políticas y compromisos.....	33
6.3. Resultados de la aplicación de las políticas.....	34
7. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD.....	35
7.1. Compromiso con el desarrollo sostenible.....	35
7.2. Subcontratación y proveedores.....	37
7.3. Privacidad de los datos y Ciberseguridad.....	38
7.4. Consumidores.....	39
7.5. Otra Información fiscal y económica	40

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

Estado de Información No Financiera Consolidado
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

1. DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

1.1. Naturaleza, alcance y cobertura

El presente Estado de Información No Financiera Consolidado (EINFC), que se refiere al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2011, 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 (EINFC) 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 2021, 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 (EINFC), 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 2021, 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.

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

Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

- Medio ambiente: contaminación y gestión de residuos, uso sostenible de los recursos y cambio climático.
- 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 EINFNC.

De acuerdo con la Disposición transitoria de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, el presente EINFNC del Grupo no incluye información comparativa correspondiente al ejercicio 2020 por haber sido en el ejercicio 2021 el primer año en el que CURIA ha incurrido en la obligación de su formulación, por razón de su tamaño.

1.2. Verificación

El presente Estado de Información No Financiera contenido en el Informe de Gestión Consolidado de Curia Global, S.L.U. y Sociedades Dependientes correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021, será sometido a un proceso de revisión externa 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 (44,14%) y GTCR (44,74%), y a otros inversores (11,12%).

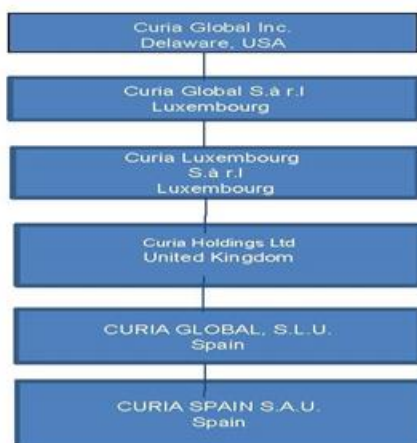
Al 31 de diciembre de 2021 el socio único de Curia Global, S.L.U. es Curia Holdings Ltd. (anteriormente denominada Albany Molecular Research, Ltd.), siendo la matriz última del GRUPO CURIA, la entidad Curia Global, Inc. (anteriormente denominada Albany Molecular Research, Inc.).

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.

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

Estado de Información No Financiera Consolidado
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

Adicionalmente, durante el ejercicio 2021 el perímetro de consolidación del Grupo ha incluido a las entidades Crystal Pharma, Ltd., domiciliada en Zejtun (Malta) y 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.



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 2021 ha ascendido a 106,8 millones de euros, derivada de un portfolio 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.

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

Estado de Información No Financiera Consolidado
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

- 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. 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.

2.1. Historia del Grupo y de la Sociedad

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

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).



Desde sus inicios, CURIA está vinculada a la Comunidad de Castilla y León. Tiene su domicilio actual en el Parque tecnológico de Boecillo (Valladolid) y cuenta con cerca de 400 empleados 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 funciones transversales tales como: Recursos Humanos, Finanzas, Sistemas de Información, Portfolio/Estrategia, Ventas y Marketing, Legal y Propiedad Intelectual.

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

Estado de Información No Financiera Consolidado
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

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.

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, representando la exportación directa de sus productos más del 85% 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 (USA), EMA (Europa), 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.

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

Estado de Información No Financiera Consolidado
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

- 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 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 su futura evolución

Los años 2020 y 2021 han estado marcados por la pandemia y en cómo ésta ha afectado al sector farmacéutico, que, en un primer momento se focalizó en garantizar la seguridad de sus plantillas y en asegurar los suministros para mantener la producción. El reto COVID-19 ha puesto también de manifiesto la necesidad de colaboración entre las administraciones públicas y el sector privado, y, sobre todo, de una acción global coordinada para el desarrollo de la vacuna contra la COVID-19.

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

Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

No obstante, se ha hecho evidente que los recursos públicos no son suficientes para enfrentar una pandemia global. La Federación Internacional de la Industria Farmacéutica resalta la necesidad de buscar un acuerdo global entre las autoridades sanitarias, compañías farmacéuticas, organizaciones de salud, asociaciones médico-científicas, compañías biotecnológicas, operadores hospitalarios y socios sanitarios a través de programas de I+D colaborativos para desarrollar nuevos medicamentos y vacunas.

En este sentido, el Grupo CURIA y particularmente la Compañía, han contribuido significativamente a la lucha contra la COVID-19 ya que ha realizado diversos centros de trabajo, incluyendo los de la Compañía en España, trabajos de I+D de entre otros para la vacuna desarrollada por PFIZER.

Pese a que en los últimos años, especialmente en España, el gasto público en medicamentos ha ido reduciéndose, las perspectivas de cara a los próximos años son más optimistas. La consultora IQVIA en su informe de 26 de febrero de 2020 prevé un crecimiento del 3-6% del sector farmacéutico hasta 2023.

Según los datos ofrecidos por IQVIA en su informe "*El uso global del medicamento en 2019 y perspectivas para 2023. Pronósticos y áreas a observar*", los motores clave del crecimiento continuarán siendo la demanda en Estados Unidos y los mercados farmacéuticos emergentes, con un 4-7% y 5-8% de crecimiento anual compuesto, respectivamente. En los mercados desarrollados, los cinco principales mercados europeos bajarán a un crecimiento del 1-4%, comparado con un 3,8% en los últimos 5 años.

China será el mayor mercado farmacéutico, alcanzando los 140-170 mil millones de dólares para 2023, pero se espera que su crecimiento se desacelere hasta el 3-6%. En cuanto a los mercados farmacéuticos emergentes, verán un crecimiento más lento en los próximos cinco años con respecto al lustro anterior, ya que el crecimiento económico y la generalización del acceso al sistema sanitario ya no seguirán contribuyendo a este crecimiento.

Los nuevos productos y las pérdidas de exclusividad continuarán impulsando dinámicas similares en los mercados desarrollados, mientras que el mix de producto continuará cambiando y avanzando hacia la especialización y los productos huérfanos. Las líneas de investigación y desarrollo crecen, mientras que las tasas de éxito continúan en niveles históricos, teniendo como resultado el lanzamiento de más productos nuevos en los próximos cinco años.

Se espera un promedio de lanzamientos de 54 nuevos principios activos por año en los próximos cinco años, un gran salto desde los 46 de los últimos cinco años. Casi dos tercios de los lanzamientos en los próximos cinco años serán productos especializados, frente al 61% de los últimos cinco años, elevando la participación de las especialidades hasta cerca del 50% del gasto total para 2023 en los mercados más desarrollados. El área de terapia individual más grande por gasto y número de lanzamientos continuará siendo oncología.

Para 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 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.

El mercado de API CMO crece al 8%, mientras que el de API genérico crece al 5 %. Estas son las previsiones de crecimiento para el periodo 2019-2024¹.

El número de nuevos proyectos para el desarrollo de nuevas formas terminadas ha crecido al 7% entre el 2016 y 2020².

¹ Fuente: "Frost & Sullivan reports in CMO market and biologics CDMO market".

² 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 2021

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.

Nuestros grupos de interés principales son los clientes, los empleados, los accionistas, los proveedores 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:

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

Estado de Información No Financiera Consolidado
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

➤ 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.

➤ 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.

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

Estado de Información No Financiera Consolidado
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

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.

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.

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

Estado de Información No Financiera Consolidado
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

- ✚ 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:

- 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.

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

Estado de Información No Financiera Consolidado
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

Este esfuerzo incluye un plan de cinco años que comenzará con la recopilación de datos relacionados con nuestro uso de gas natural y electricidad que nos permitirán calcular de manera efectiva las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y analizar las tendencias relacionadas. Posteriormente identificaremos proyectos a pequeña y gran escala para mejorar nuestras prácticas de uso de energía basadas en los datos recopilados, lo que conduce a una reducción en 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. Objetivo 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.

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.

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

Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

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, el Grupo 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.

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.

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

Estado de Información No Financiera Consolidado
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

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) generada durante el ejercicio 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.

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	723,90
Total Toneladas de residuos	9.260,61	295,29	1.327,37

En las tabla siguientes, se desglosan los residuos 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	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	739	2.452.065
Total Kilogramos de residuos	9.197.300	5.690	603.467	9.806.547

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

Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

Por otra parte, de cara al año 2022 CURIA se ha marcado el objetivo de aumentar la proporción de disolvente reciclado utilizado en un 5% con respecto a 2021.

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.

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	7.050.767
kWh de gas natural consumidos	8.239.086	173.231	-	8.412.317
Litros de gasoil	-	-	30.073	30.073

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

Durante el año 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 se 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.

De cara al ejercicio 2022, la Compañía ha desarrollado un plan de inversiones a través de las cuales está previsto que se pueda obtener una reducción de los consumos de gas y electricidad de hasta el 10%.

3) Cambio climático

La Compañía como contribución a la lucha contra el cambio climático, no sólo se tiene en cuenta el consumo de energía eléctrica, sino que se miden las emisiones de CO₂ 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 no significativa y muy por debajo de los niveles establecidos legalmente.

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

Estado de Información No Financiera Consolidado
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

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

En 2021 la Compañía instaló un sistema de generación in situ de nitrógeno conforme a directrices industria farmacopea 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 CO₂ a través de depósitos o botellas.

Esta planta ubicada cuenta con una capacidad de producción de 3.292.965,4 Kg N₂O/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 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 evitará enviar más de 111 toneladas de CO₂ 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.

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 2021 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 885 miles de euros, asimismo. Por otra parte, al cierre del ejercicio 2021, la Compañía no tenía prestadas garantías para finalidades medioambientales.

Por otra parte, durante el ejercicio 2021, ninguna de las sociedades integrantes de CURIA ha recibido sanciones administrativas o judiciales en materia de medioambiente.

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

Estado de Información No Financiera Consolidado
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

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.

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 el año 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.

Así mismo la Compañía ha continuado durante este año 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.

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

Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

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 2021.

Número total de empleados por sexo, franja de edad y clasificación profesional al 31 de diciembre de 2021:

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
Totales	256	137	393	100,00

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
Totales	256	100	137	100	393	100

Promedio anual³ 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	12	21	16	51	13
Indefinidos	227	88	115	84	342	87
Totales	257	100	136	100	393	100

³ Promedio determinado a partir del número de empleados de la Compañía al cierre del ejercicio 2021 (GRI 102-8).

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

Estado de Información No Financiera Consolidado
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

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
Totales	73	133	154	31	2	393	100

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
Totales	51	342	393

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	-	-	-
Totales	4	1	5

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

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

Estado de Información No Financiera Consolidado
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

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

Remuneración Media ⁴ por Edad / Sexo	2021		
	Euros		Brecha Salarial
	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	-	100,0%
Media	31.149	33.364	-7,1%

Remuneración Media por Categoría Profesional / Sexo	2021		
	Euros		Brecha Salarial ⁵
	Hombres	Mujeres	
Analistas	23.069	20.844	9,6%
Administrativos	24.048	24.100	-0,2%
Operarios	24.334	-	100,0%
Técnicos	29.254	27.999	4,3%
Supervisores	32.551	33.621	-3,3%
Manager	46.626	45.100	3,3%
Ventas	92.277	75.991	17,6%
Dirección	112.873	81.168	28,1%
Media	31.149	33.364	-7,1%

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 2021 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.

⁴ 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 2021.

⁵ 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 2021

En 2020 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.

Remuneraciones medias de directivos:

A 31 de diciembre de 2021 el Comité de Dirección de la Compañía está compuesto por 13 miembros, de los cuales 6 son 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 2021 por los miembros del Comité de Dirección de la Compañía (incluyendo retribución fija, variable y en especie) ha ascendido a 68.553 euros en el caso de las mujeres y a 95.765 euros en el caso de los hombres. La diferencia entre salarios se debe a antigüedades, así como a otras condiciones particulares pactadas en los correspondientes contratos de trabajo.

	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
Brecha Salarial				28,42%

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" 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.

Políticas desconexión laboral:

En cumplimiento con el Artículo 42.4 del XX Convenio General de la Industria Química, 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.

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

Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

- 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 Real Decreto, 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.

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.

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

Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

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 redundará 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 la siguiente tabla se muestra el resumen de índices de absentismo absoluto de la Compañía en el ejercicio 2021 para accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y contingencias comunes.

	HORAS PERDIDAS				HORAS TRABAJADAS		% Absentismo
	EC ⁶	AT ⁷	Permisos	Total	HC ⁸ -FTE ⁹	Horas Mes	
Enero	1.064	624	148	1.836	361	136	3,74
Febrero	1.240	552	108	1.900	361	160	3,29
Marzo	1.024	104	180	1.308	367	160	2,22
Abril	872	8	187	1.067	374	152	1,87
Mayo	1.152	8	119	1.279	379	160	2,11
Junio	1.900	80	215	2.195	384	176	3,25
Julio	1.864	856	77	2.797	386	136	5,32
Agosto	968	96	274	1.338	383	88	3,97
Septiembre	2.072	112	338	2.522	384	168	3,91
Octubre	2.016	56	322	2.394	388	160	3,86
Noviembre	2.024	32	259	2.315	391	168	3,52
Diciembre	1.320	612	200	2.132	389	88	6,22
TOTAL	17.516	3.140	2.427	23.083	379¹⁰	1.752¹¹	3,49

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.

⁶ Enfermedad común

⁷ Accidente de trabajo

⁸ "Headcount" (plantilla, nº de empleados).

⁹ "Full-time equivalent" (equivalencia a tiempo completo)

¹⁰ Equivaldría al número medio de empleados del Grupo en el ejercicio 2021 como resultado de computar, exclusivamente el tiempo trabajado por cada profesional.

¹¹ Horas de la jornada anual para el ejercicio 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 2021

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

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 15.

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

Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

Las principales dolencias y enfermedades laborales¹² 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.

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 del año 2021:

	Boecillo (VA)	León (LE)	San Cristóbal de Entreviñas (ZA)	TOTAL Compañía
Número de trabajadores ¹³	349	18	14	381
Número de horas trabajadas	610.750	31.500	24.500	666.750 (b)
Accidentes con baja ¹⁴ (a)	8	-	-	8
Hombres	7	-	-	7
Mujeres	1	-	-	1
Jornadas perdidas	84	-	-	84
Índice incidencia ¹⁵	22,90	-	-	21,00
Índice de frecuencia ¹⁵	13,09	-	-	12,00
Índice de gravedad ¹⁵	0,14	-	-	0,13
Duración media (días)	10,5	-	-	10,5

- (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) de Curia Global, S.L. se han situado en un 0,13% y un 12%, respectivamente.

¹² Comprenden aquellas afecciones agudas, recurrentes y crónicas provocadas o intensificadas por las condiciones o prácticas laborales. Están incluidos los trastornos musculoesqueléticos, 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

¹³ Información obtenida del informe de siniestralidad elaborado para la Compañía por parte de la mutua colaboradora con la Seguridad Social con la que trabaja la Compañía correspondiente al ejercicio 2021, en el que el número medio de trabajadores del ejercicio 2021 cuantificado difiere de la plantilla media de la Compañía en dicho ejercicio 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 el ejercicio 2021.

¹⁴ 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).

¹⁵ Metodología de cálculo de los indicadores:

- Índice de frecuencia (IF): (nº de accidentes con baja *1.000.000) / horas trabajadas
- Índice de gravedad (IG): (nº de días naturales perdidos por accidente, a partir del primer día de baja / horas trabajadas)*1.000

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

Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

- (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 1.752 y la plantilla al 31 de diciembre de 2021.

Por otra parte, durante el año 2021, la Compañía no ha registrado ningún accidente laboral con grandes consecuencias¹⁶.

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 el año 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 tabloneros 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.

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.

¹⁶ 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 2021

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 significativos¹⁷ en la Compañía, son de entre 1 o 4 semanas en España¹⁸.

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.

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.

¹⁷ 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.

¹⁸ 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 2021

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

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

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.

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.

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

Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

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 a 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.

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 el ejercicio 2021 la Compañía no ha registrado ninguna denuncia o reclamación efectuada a través del “Canal Ético”.

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

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

Por otro lado, más del 82% de los proveedores de la Compañía operan 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 2021, no se identificó ningún riesgo ni para el Grupo CURIA ni para la Compañía sobre el que hacer seguimiento o mitigar.

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.

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

Estado de Información No Financiera Consolidado
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

- 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 España¹⁹, 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.
- 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 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 el ejercicio 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”.

¹⁹ Durante el ejercicio 2021 la Compañía con 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 2021

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.

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.

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

Estado de Información No Financiera Consolidado
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

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 a 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.

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 SAP, no se hacen pagos fuera de SAP, y el cliente/proveedor sólo está dado de alta en SAP 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.

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

Estado de Información No Financiera Consolidado
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

- “Política para el reembolso de gastos y pago de dietas”: (i) exige que la Compañía tan sólo reembolsa 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 el ejercicio 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 dicho ejercicio la adopción de ninguna medida a este respecto.

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 2021 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 a lo largo del año 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

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

Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

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. 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:

En 2021, La Compañía ha continuado con 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 se encuentran:

- CRUZ ROJA: La compañía realizó una donación económica a la Asamblea Comarcal de Cruz Roja en Laguna de Duero (Valladolid) para la compra de vales para alimentación fresca y/o productos de higiene, destinados a familias en situación de vulnerabilidad.
- 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 colaboró con una donación económica específica para “I Marcha contra el Cáncer en Boecillo”.
- 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.
- DOWN VALLADOLID: A través de la donación económica realizada por la Compañía colaboramos en los servicios que ofrecen desde “Down Valladolid” como pueden ser la atención temprana, el servicio de apoyo a las familias, logopedia, estimulación cognitiva, vida independiente o empleo con apoyo. Por otro lado, en noviembre de 2021 participamos directamente en la elaboración del “Calendario 2022”, facilitando nuestras instalaciones y desarrollando a la vez una serie de actividades junto con los participantes de “Down Valladolid”. Estos pudieron conocer más de cerca quienes somos y lo que hacemos, a través de una presentación pedagógica del proceso de desarrollo de un medicamento, desde los estudios de investigación hasta la cura del paciente (“from Curiosity to Cure”). Nuestros voluntarios prepararon con una experimentación científico- educativa en la que todos ellos pudieron participar de forma activa, en la que todos aprendimos mucho unos de otros
- CÁRITAS DIOCESANA DE VALLADOLID: La Compañía realizó una donación económica, con el fin de Mejorar la calidad de vida de familias usuarias del programa de atención primaria de “Cáritas Diocesana de Valladolid” especialmente a aquellas con vulnerabilidad sobrevenida por las consecuencias de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19.

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

Estado de Información No Financiera Consolidado
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

Contribución a partidos y/o representantes políticos

Durante el ejercicio 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.

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.

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

Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

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, el Grupo realiza más de un 55% de las compras a proveedores locales²⁰, 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.

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.

²⁰ 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 2021

- 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.

Para los territorios donde el Grupo CURIA comercializa sus productos hay 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 2021 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”).

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

Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

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 2021 el número total de las reclamaciones recibidas por CURIA de sus clientes ha ascendido a quince, catorce de las cuales ya se habían resuelto con anterioridad a la fecha actual y que, en su totalidad se han resuelto en la forma prevista con la compensación, en los casos aplicables, y con la conformidad de los clientes de CURIA.

7.5. Otra Información fiscal y económica

Valor económico directo generado y distribuido

El importe neto de la cifra de negocios (INC�²¹) consolidada del Grupo en el ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021 ha ascendido a 106.807 miles de euros, en tanto que el EBITDA²² consolidado del Grupo en el ejercicio 2021 ha alcanzado los 31.539 miles de euros.

Por otra parte, el “Valor Económico Distribuido” (VED²³) en el ejercicio 2021 ha ascendido a 117.700 miles de euros.

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.

²¹ Información financiera consolidada obtenida de las cuentas anuales consolidadas del Grupo correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021.

²² 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 al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021.

²³ 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 al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021.

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

Estado de Información No Financiera Consolidado
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021

Se presenta la siguiente información relativa a la fiscalidad en el ejercicio 2021 por Sociedad:

Compañía	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	-	-	-
TOTAL		23.416	(10.345)	624	-

- (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 2021

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

Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Apartado del EINF 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.	GRI 102-1 Nombre de la organización	2
			GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	2
			GRI 102-3 Ubicación de la sede	2
			GRI 102-4 Localización de las actividades	2
			GRI 102-6 Mercados servidos	2
			GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	2
			GRI 102-7 Dimensión de la organización	2
			GRI 102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	2
			GRI 102-42 Identificación y selección de grupos de interés	2
			GRI 102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	2
		GRI 102-47 Lista de temas materiales	2	
Información sobre cuestiones medioambientales	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	3
			GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	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 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	3
			GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	3
		GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	3	
		GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades del cambio climático	3	

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

Estado de Información No Financiera Consolidado
del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2021

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Apartado del EINF 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 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	3
			GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	3
		<ul style="list-style-type: none"> Procedimientos de evaluación o certificación ambiental 	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	3
			GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	3
			GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	3
		<ul style="list-style-type: none"> Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales Aplicación del principio de precaución Provisiones y garantías para riesgos ambientales 	GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	3
			GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	3
	GRI 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental (CCAA)		3	
	Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	3
			GRI 302-4 Reducción del consumo energético	3
			GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	3
			GRI 305-7 NOx, SOx y otras emisiones atmosféricas significativas	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 103-2 Enfoque de Gestión	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	GRI 303-4 Vertidos de agua	3
			GRI 303-5 Consumo de agua	3
		Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 103-2 Enfoque de gestión	3
		Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 102-2 Enfoque de gestión	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 2021

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Apartado del EINF Consolidado	
Información sobre cuestiones medioambientales	Cambio Climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	3
		Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	3
			GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 300)	3
			GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	3
			GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	3
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 103-2 Enfoque de gestión	3	
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 103-2 Enfoque de gestión	3	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	3	
		GRI 304-2 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.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	4
			GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	4
			GRI 102-35 Políticas de retribución	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.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	4
			GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	4

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

Estado de Información No Financiera Consolidado
del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2021

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Apartado del EINF Consolidado	
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 102-7 Dimensión de la organización	4
			GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	4
			GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	4
		Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	4
	Empleo	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	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 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	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 102-35 Políticas de retribución	4
		Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	4
			GRI 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	4
		Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	4
	Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	4
			GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	4
		Número de horas de absentismo	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral (Serie 2018)	4
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.		GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	4	

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

Estado de Información No Financiera Consolidado
del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2021

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Apartado del EINF Consolidado	
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Salud y seguridad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4	
		Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo (Serie 2018)	4
			GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes (Serie 2018)	4
			Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral (Serie 2018)
		Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales (Serie 2018)	4
			GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral (Serie 2018)	4
	Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales (Serie 2018)	4
			GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	4
	GRI 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales		4	
	Relaciones Sociales	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	4
			GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva	4
	Relaciones Sociales	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo (Serie 2018)	4
			GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo (Serie 2018)	4
	Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4
		Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Horas medias de formación anuales por empleado	4
	Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4
	Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades)	4.7
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres)		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.7	
Medidas adoptadas para promover el empleo		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.1	

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

Estado de Información No Financiera Consolidado
del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2021

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Apartado del EINF Consolidado		
Igualdad	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.7 y 5.1		
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.1		
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	4.7 y 5.1 4.7		
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.	GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	4.7 y 5.1 4.7 y 5.1 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.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	5.1 5.1 y 5.2
			Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos GRI 103-2 Enfoque de Gestión
	Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 103-2 Enfoque de Gestión		5.3	
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas (denuncias recibidas y resolución)		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.3 5.3
				GRI 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	5.3

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

Estado de Información No Financiera Consolidado
del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2021

Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Apartado del EINF Consolidado
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Derechos Humanos	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.3
			GRI 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	5.3
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	6.2
			GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	6.1 y 6.2
			GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	6.1 y 6.2
			GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anti-corrupción	6.2 y 6.3
	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 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	6.1
			GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	6.1
			GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	6.1
			GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anti-corrupción	6.2 y 6.3
	Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	6.3
			GRI 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	6.3
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	6.3
			Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 103-2 Enfoque de Gestión
GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido (Inversiones en la Comunidad)	7.1			
Información sobre la sociedad	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	2
			GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	2

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

Estado de Información No Financiera Consolidado
del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2021

Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Apartado del EINF Consolidado	
Información sobre la sociedad	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 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	2	
			GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	2	
	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 103-3 El enfoque de gestión y sus componentes	7	
			GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	7.5	
			GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	7.2	
		Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	7.1 y 7.2	
			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	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	2.5	
	Información sobre la sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 102-13 Afiliación a asociaciones	7.1
				GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	7.5
Subcontratación y proveedores		Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 103-3 Enfoque de Gestión	7	
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 103-3 Enfoque de Gestión	7	
		Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	7	
			GRI 103-2 Evaluación del enfoque de gestión	7	
Información sobre la sociedad	Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	7	
			GRI 103-2 Evaluación del enfoque de gestión	7	

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

Estado de Información No Financiera Consolidado
del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2021

Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Apartado del EINF Consolidado
Información sobre la sociedad	Consumidores	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas (denuncias recibidas y resolución)	7
			GRI 103-2 Enfoque de Gestión	7
	Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	7.5
			GRI 207-4 Presentación de informes país por país	7.5
		Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	7.5
			GRI 207-4 Presentación de informes país por país	7.5
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	7.5	