



Anexo
Informe de Gestión

Grupo Dara Pharma

(Maquinaria Industrial Dara SL)

2022

Estado de Información
NO FINANCIERA



Índice

| | | | |
|----|---------------------------------------|----|--|
| 04 | Compañía. | 37 | Cuestiones sociales y del personal. |
| 04 | Modelo de negocio. | 37 | Empleo. |
| | • Entorno empresarial. | 46 | Organización del trabajo. |
| | • Organización y estructura. | 49 | Seguridad y salud. |
| | • Mercados. | 51 | Relaciones sociales. |
| | • Objetivos y estrategias. | 52 | Formación. |
| | • Factores y tendencias de evolución. | 55 | Accesibilidad universal. |
| 19 | Políticas. | 56 | Igualdad. |
| 21 | Resultados de las políticas. | 60 | Conducta y derechos humanos. |
| 23 | Riesgos. | 64 | Corrupción y el soborno. |
| 29 | Indicadores. | | |
| 30 | Cuestiones medioambientales. | 66 | Sociedad. |
| 30 | Medioambiente. | 66 | Compromisos con el desarrollo sostenible. |
| 32 | Cambio climático | 75 | Subcontratación y proveedores. |
| 33 | Economía circular y residuos. | 78 | Consumidores. |
| 35 | Uso sostenible de los recursos. | 81 | Información fiscal. |
| | | 82 | Bases de formulación. |
| | | 85 | Índice EINF/GRI. |
| | | 92 | Formulación |

Mensaje de la Dirección General

GRI 102-14

Apreciado lector,

De nuevo tengo la satisfacción de poder dirigirme a Ud. a través de este Estado de Información No Financiera (EINF) que hemos elaborado desde y para Grupo Dara Pharma, informe que ha sido elaborado por una buena parte del equipo que nos conforma como Grupo de Compañías, con el mayor de sus esfuerzos y dedicación.

Este Estado de Información No Financiera (EINF) se refiere al ejercicio 2022, para todas las actividades, operaciones y procesos (consolidados) desarrollados por nuestro Grupo en España y México así como, en India y Estados Unidos de América, países donde en el ejercicio 2022 Grupo Dara Pharma ha consolidado su posición mediante la creación y puesta en funcionamiento de dos nuevas filiales.

Estamos encantados de nuevo con la circunstancia que nos brinda poder elaborar el Estado de Información No Financiera (EINF). Ilusionados por la oportunidad que supone el EINF como mecanismo de transparencia corporativa y proyección de nuestra Compañía, así como también al haberse convertido en uno de los instrumentos de comunicación, tanto interno como externo, donde poder explicar y compartir nuestros objetivos y metas de futuro, tanto económicas, como ambientales y sociales.

Dejando ya atrás las circunstancias excepcionales vividas en 2020 y 2021, a causa de la pandemia del Coronavirus, y descontando los efectos que el conflicto entre Rusia y Ucrania están teniendo y se espera que continúen produciéndose por algún tiempo más, Grupo Dara Pharma valora el 2022 como un año extremadamente positivo, tanto en su vertiente económica, como en la ambiental y social. Nuestra Compañía ha podido seguir desarrollando su modelo de negocio y sus estrategias de crecimiento y expansión y lo ha podido hacer en un entorno de responsabilidad social y corporativa.

En 2022 Grupo Dara Pharma ha podido realizar su actividad de forma normal, sin olvidar los efectos que la especial situación geopolítica relacionada con la guerra de Ucrania están causando. Nuestras actividades de diseño, producción y prestación de servicios no se han visto afectadas, excepto por lo ya mencionado y con las excepciones de los propios límites que la UE ha establecido, tales como las medidas especiales en la relación con Rusia, y a causa de los efectos que en la cadena de suministro ha tenido esta situación geopolítica.

En términos de oportunidad y desarrollo, vislumbramos un ejercicio 2023 similar a 2022; focalizamos nuestra actividad en la consolidación de nuevas tecnologías en crecimiento y en el desarrollo de los mercados donde operamos y concentraremos la actividad. El equipo de Grupo Dara Pharma sigue trabajando en múltiples y diversos proyectos de responsabilidad social corporativa que esperamos poder seguir contando en las próximas ediciones de nuestro Estado de Información No Financiera (EINF).

Espero que la lectura del presente informe consiga lo que pretendemos, transmitir la esencia de Grupo Dara Pharma, la visión de nuestra actividad y el porqué de nuestro éxito en los más de 25 años en el mercado, haciendo y creando camino.

Andreu Antonell

General Manager Grupo Dara Pharma

Compañía

Modelo de negocio

Entorno empresarial

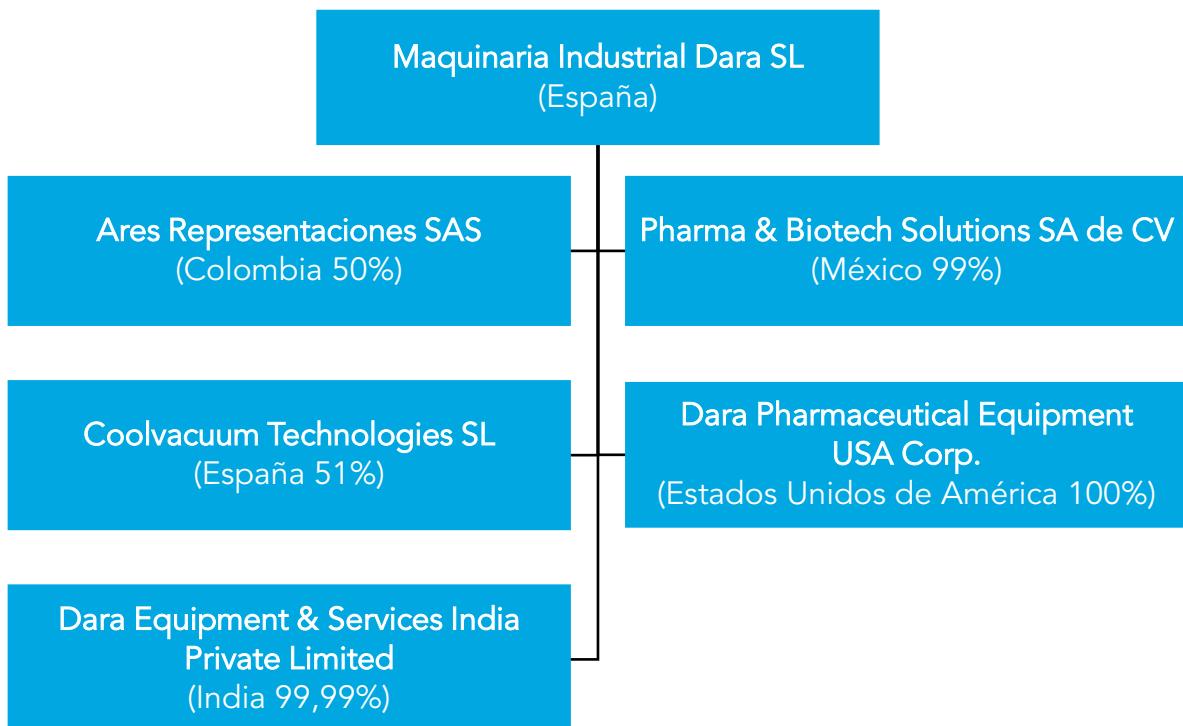
Razón social y nombre comercial

GRI 102-01

Maquinaria Industrial Dara SL, en adelante “Grupo Dara Pharma” o la “Compañía”, es una sociedad limitada constituida en el año 1996, cabecera de un grupo empresarial bajo a la legislación española, dedicado a la fabricación de equipos industriales y líneas

completas para la industria farmacéutica, biotecnológica y cosmética.

Grupo Dara Pharma está formado por 6 sociedades, siendo la cabecera del grupo Maquinaria Industrial Dara SL y sus dependientes, la colombiana Ares Representaciones SAS (50%), la española Coolvacuum Technologies SL (51%), la india Dara Equipment & Services India Private Limited (99,99%), la mexicana Pharma & Biotech Solutions SA de CV (99%) y la norteamericana Dara Pharmaceutical Equipment USA Corp. (100%).



En este Estado de Información No Financiera (EINF), no se reporta información relativa a la sociedad participada Ares Representaciones SAS (Colombia).

Historia

De la mano de sus fundadores, Oscar y David Ral, en 1996 Grupo Dara Pharma inicia sus actividades en la localidad de La Garriga (Barcelona) en una pequeña nave industrial de 250 m². Los primeros proyectos de la Compañía en el ámbito aséptico, fueron para el acondicionado de productos hemoderivados.



En 2008 Grupo Dara Pharma arranca su proyecto internacional, con acciones estratégicas en Europa y Latinoamérica.

En 2012 inicia sus actividades en Norteamérica (Canadá y Estados Unidos de América).

En 2014 se crea la filial de Grupo Dara Pharma en Guadalajara (México) y se apertura el mercado asiático, con acciones proactivas en Corea, China e India.

En 2021 Grupo Dara Pharma adquiere la compañía fabricante de liofilizadores Coolvacuum Technologies SL. Esta compra supone una nueva acción estratégica del Grupo Dara Pharma para posicionarse como proveedor global de soluciones para la industria farmacéutica. Al mismo tiempo la Compañía implanta su servicio posventa 24/7 para dar soporte ininterrumpido a sus clientes en todo el mundo. En este año, Grupo Dara Pharma es galardonado con el premio a la pyme del año de Barcelona 2021.

En 2022 Grupo Dara Pharma ha constituido 2 filiales propias, una en India (Dara Equipment & Services India Private Limited) y la otra en los Estados Unidos de América (Dara Pharmaceutical Equipment USA Corp.).

En 2015 se produce el acceso global a los mercados mundiales, incluyendo Oceanía y Oriente Medio.

En 2017 Grupo Dara Pharma es galardonado por PIMEC como la pyme más competitiva de la región de Cataluña.



En 2018, la Compañía recibe el sello a la pyme más innovadora. En este mismo año, Grupo Dara Pharma crea 2 nuevas filiales en Bogotá (Colombia) y en Mumbai (India).

Actividades, productos y servicios

GRI 102-02

Las actividades, productos y servicios de Grupo Dara Pharma, principalmente, se focalizan en los siguientes:

Nuestros productos

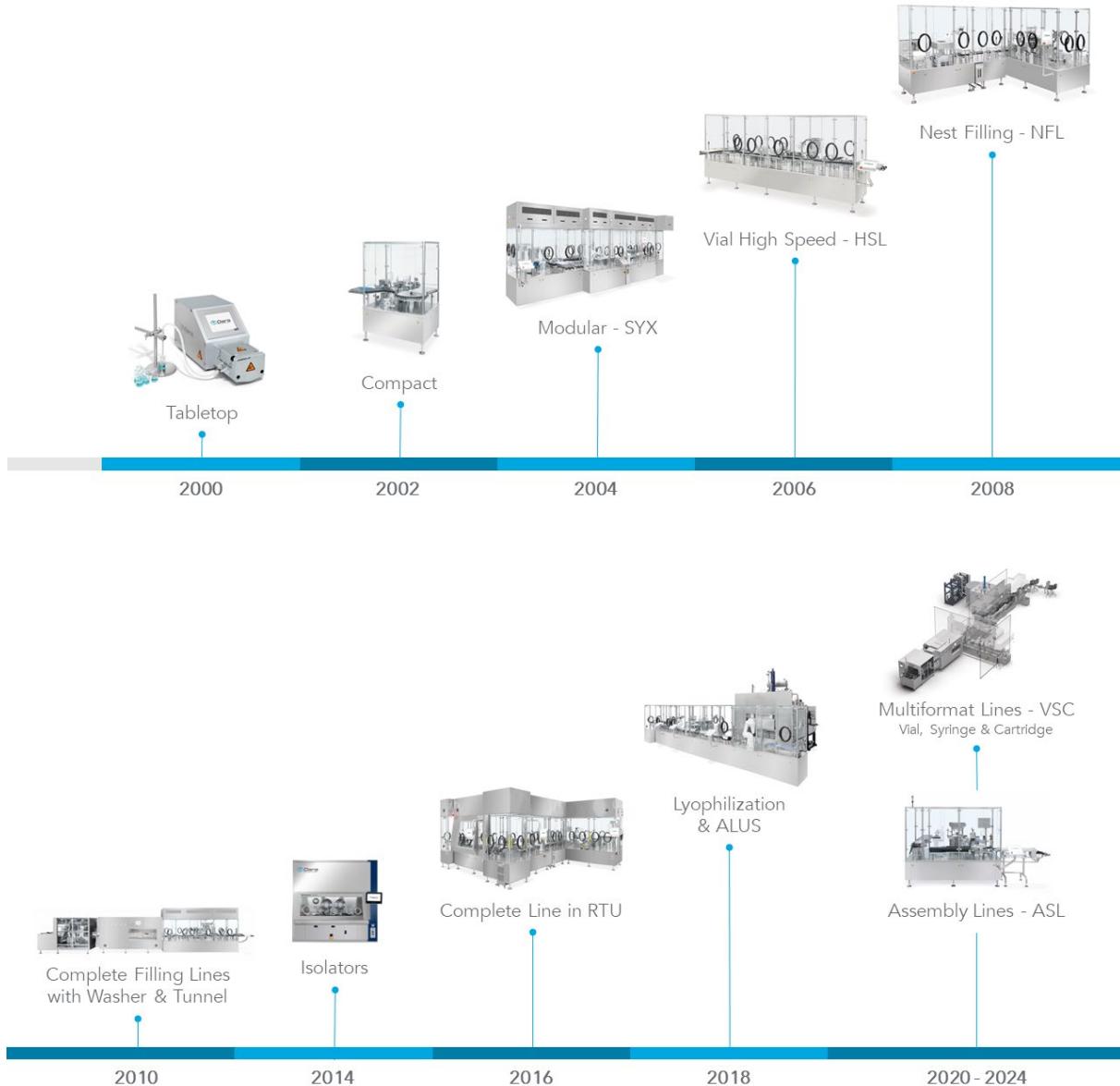
Grupo Dara Pharma diseña, desarrolla y fabrica equipos individuales y líneas completas para el envasado aseptico, tanto para el sector farmacéutico como para el Beauty. Los productos de Grupo Dara Pharma proporcionan a la industria farmacéutica, biotecnológica y cosmética los equipos tecnológicos más avanzados del mercado, contribuyendo a la mejora del bienestar y la calidad de vida de la sociedad.



Catálogo para el envasado aseptico

Grupo Dara Pharma ofrece equipos individuales y líneas completas para el lavado, esterilizado, llenado, liofilizado y cerrado de viales, frascos, jeringas, cartidges y bolsas para el acondicionado de productos líquidos, semisólidos y en polvo en condiciones estériles.



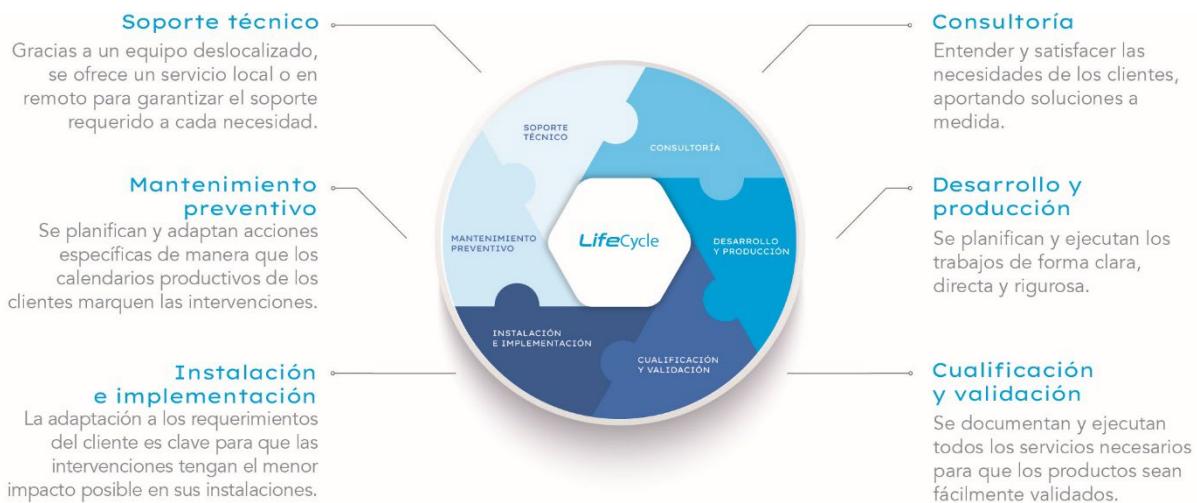


Nuestros servicios

Grupo Dara Pharma proporciona un conjunto de servicios integrales a sus clientes, los cuales abarcan todas y cada una de las etapas del ciclo de vida del producto. Entre otros, destacan los siguientes:

- Asesoría consultiva: realización de estudios detallados en función de las necesidades de cada cliente, con la visión puesta en el futuro y considerando los aspectos técnicos, operativos y económicos a fin de encontrar la mejor solución y producto para cada ocasión.

- Gestión de proyectos: acompañamiento en la gestión de los proyectos a ejecutar, así como en la coordinación de estos desde el inicio hasta su finalización.
- Documentación: elaboración de la información técnica necesaria asociadas a los equipos, con la finalidad de optimizar la validación de estos.
- Formación: adiestramiento y capacitación específica de los clientes para el uso, la puesta en marcha y el mantenimiento de los equipos (24/7).
- Tech Center: red de expertos con capacidades específicas orientados al acompañamiento de los clientes en su crecimiento y aplicación de mejoras.
- After Market: servicio post venta formado por un equipo multidisciplinar de 15 nacionalidades distintas, que ofrecen ayuda y soporte a los clientes en relación con los recambios, las mejoras técnicas o el mantenimiento.



Marcas

GRI 102-02

Grupo Dara Pharma opera en todo el mundo bajo la marca y el nombre comercial de Dara Pharmaceutical Equipment para los equipos de envasado y Coolvacuum para los equipos de liofilización.



#ALLTOGETHERNOW

Sede social y delegaciones

GRI 102-03

La sede social y el domicilio fiscal de Grupo Dara Pharma están ubicados en Granollers (Barcelona, España), en la calle Galileo Galilei 5-19 del polígono industrial Coll de la Manya.

Delegaciones

En 2022 Grupo Dara Pharma cuenta con delegaciones en Colombia, India, México (oficina comercial en la Ciudad de México y planta de producción en Zapopan, Jalisco) y Estados Unidos de América.



Propiedad y forma jurídica

Maquinaria Industrial Dara SL es una sociedad limitada cuya propiedad (100%), a su vez, pertenece a 4 sociedades independientes sometidas a la legislación europea.

Organización y estructura

Tamaño de la compañía

GRI 102-07

La estrategia comercial llevada a cabo por Grupo Dara Pharma ha generado una cartera de pedidos en 2022 que permitirá continuar aumentando en más de un 15% el importe neto de la cifra de negocios en el transcurso del ejercicio 2023. Los principales indicadores que definen el tamaño de Grupo Dara Pharma al cierre del ejercicio (2022), comparativamente con los correspondientes al año anterior (2021), son los siguientes:

| Tamaño de la Compañía | 2022 | 2021 | Diferencia | |
|----------------------------------|------------|------------|------------|-------|
| Activos | 82,69 € MM | 71,51 € MM | 11,18 € MM | 15,6% |
| Importe neto cifra de negocios | 84,23 € MM | 51,51 € MM | 32,72 € MM | 63,5% |
| Personas trabajadoras (promedio) | 365,05 | 313,93 | 51,12 | 16,3% |



26 years of story
Founded in 1996



450+ employees
Worldwide



97% export
Sales



95% pharma industry
Sales

El número de personas trabajadoras indicado (>450), incluye a los propios en plantilla y al resto de colaboradores de Grupo Dara Pharma en el mundo.

Cambios significativos en la compañía y su cadena de suministro

Las operaciones realizadas por Grupo Dara Pharma durante el ejercicio 2022, se han mantenido en la línea habitual de crecimiento y expansión internacional.



Grupo Dara Pharma está representado en el mundo por una red de agentes repartidos en más de 80 países en los 5 continentes. Los agentes de Grupo Dara Pharma reciben el apoyo constante de la red corporativa de ventas, centralizada en cada una de las delegaciones de la Compañía en el mundo y en la sede central en España.

Aperturas, cierres y expansión

En 2022 se ha culminado la apertura definitiva de las nuevas filiales de Grupo Dara Pharma en India y en los Estados Unidos de América.

Gobierno corporativo

GRI 102-18

La Junta General de Socios es el órgano soberano a través del cual Grupo Dara Pharma toma las principales decisiones corporativas, delegando a tal efecto en el Consejo de Administración la definición, la puesta en marcha, el seguimiento y el control de las acciones aprobadas.

Consejo de Administración

El Consejo de Administración de Grupo Dara Pharma, con carácter general, define las políticas estratégicas y los valores corporativos y formula las directrices básicas para la ejecución y la gestión posterior de los aspectos derivados por parte de las direcciones funcionales y de negocio correspondientes. El Consejo de Administración realiza el acompañamiento necesario y ejerce la supervisión suficiente de forma continuada y periódica sobre las acciones ejecutivas relevantes llevadas a cabo.

Proveedores y cadena de suministro

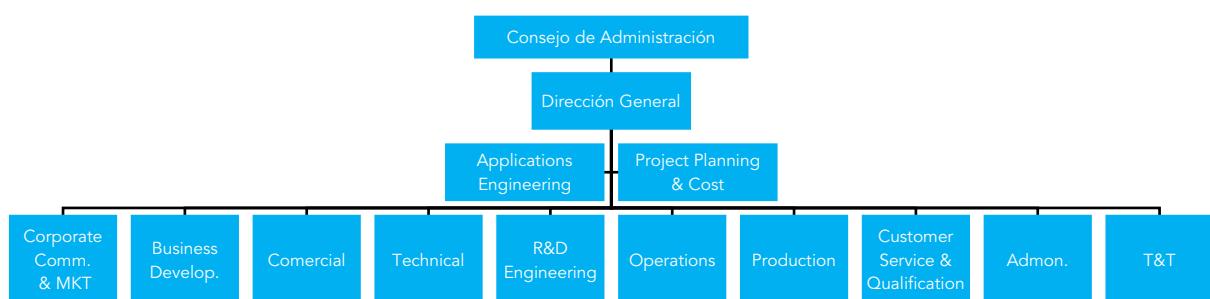
La cadena de suministro de Grupo Dara Pharma se ha mantenido estable en el ejercicio 2022. Grupo Dara Pharma ha venido colaborando con la mayoría de los proveedores habituales, al margen de las nuevas incorporaciones o bajas, por motivos estratégicos, de operativa ordinaria u oportunidad.

El Consejo de Administración está formado por 6 personas. Las principales competencias y el desempeño del Consejo de Administración relativos al desarrollo y la actuación en relación a los asuntos tratados en este informe se focalizan en las siguientes áreas: modelo y estrategia de negocio; evaluación del desempeño económico, ambiental y social; gestión del riesgo; e información y transparencia sobre sostenibilidad.

El Consejo de Administración traslada y vehicula los aspectos correspondientes a impulsar y desarrollar, directamente a través de la Dirección General, e indirectamente por medio de las direcciones funcionales y de negocio de la Compañía o mediante comités y comisiones específicas, tanto de estrategia y desarrollo de negocio, como relativas al análisis de los riesgos y la sostenibilidad corporativos.

Organigrama corporativo

La estructura de gobierno corporativo de Grupo Dara Pharma, con detalle de sus direcciones funcionales y de negocio, es la siguiente:



Delegación de autoridad

GRI 102-19

El Consejo de Administración efectúa la delegación de la autoridad en el resto del equipo directivo y personas trabajadoras, en función de las responsabilidades y atribuciones conferidas en cada caso, tanto para las decisiones económicas y de negocio, como en relación con los aspectos ambientales y sociales.

Para cada posición, Grupo Dara Pharma cuenta con la definición de las atribuciones, las responsabilidades y los requerimientos correspondientes, los cuales, de forma resumida, se concretan en las siguientes:

- Misión.
 - Funciones.
 - Dependencia jerárquica.
 - Equipo a cargo.
 - Relaciones externas, funcionales, jurídicas y territoriales.
 - Formación, conocimientos, habilidades, experiencia, etc., requeridas, tanto a nivel general como específico.
-

Grupo Dara Pharma informa y forma a las personas trabajadoras en relación con el contenido y las expectativas de cada posición, al tiempo que transmite los valores corporativos, los cuales se resumen en los siguientes:

Quality
Agility **Flexibility**
Innovation **Passion**
Professionalism **Excellence**

Our **mission** is to offer **aseptic packaging solutions** for the pharmaceutical industry

Sociedades del grupo

GRI 102-45

Grupo Dara Pharma está formado por un total de 6 sociedades domiciliadas en: España (2), Colombia (1), India (1), México (1) y los Estados Unidos de América (1). Las sociedades dependientes del grupo en las que la Compañía mantiene participaciones directas permanentes en su capital son las siguientes:

-
- Ares Representaciones SAS (Colombia 50%).
 - Coolvacuum Technologies SL (España 51%).
 - Dara Equipment & Services India Private Limited (India 99,99%).
 - Pharma & Biotech Solutions SA de CV (México 99%).
 - Dara Pharmaceutical Equipment USA Corp. (Estados Unidos de América 100%).
-

En este Estado de Información No Financiera (EINF) no se reporta información no financiera consolidada relativa a la sociedad participada Ares Representaciones SAS (Colombia).

La sociedad Ares Representaciones SAS no se ha incorporado a la consolidación financiera por el método de puesta en equivalencia a 31 de diciembre de 2022, al carecer de interés significativo para la imagen fiel del patrimonio, la situación financiera y el resultado consolidado del grupo.

Mercados

Ubicación de las operaciones

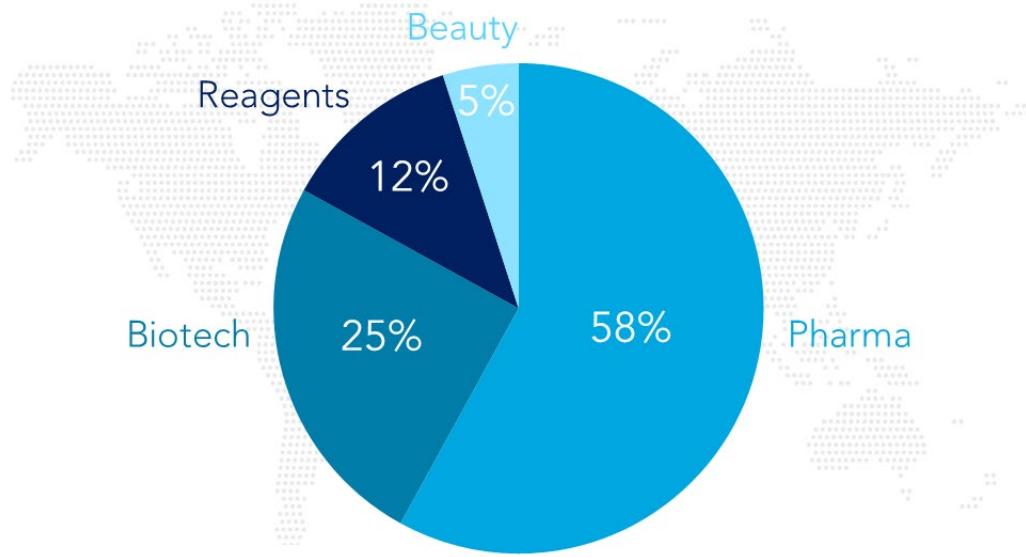
GRI 102-04

Grupo Dara Pharma desarrolla sus actividades, operaciones y procesos en más de 80 países en el mundo, en los 5 continentes, con apoyo de sus delegaciones internacionales y su red de agentes comerciales. Las operaciones desarrolladas en España por las sociedades Maquinaria Industrial Dara SL y Coolvacuum Technologies SL, han supuesto el 99% de las ventas de Grupo Dara Pharma en 2022; el 1% restante se han generado desde las sociedades Dara Equipment & Services India Private Limited (India), Pharma & Biotech Solutions SA de CV (México) y Dara Pharmaceutical Equipment USA Corp. (Estados Unidos de América 100%).

Mercados servidos

GRI 102-06

Grupo Dara Pharma suministra sus productos y presta sus servicios en todo el mundo en diversos sectores. Los clientes destinatarios de los productos y los servicios ofrecidos y prestados por Grupo Dara Pharma son empresas. Destacan por el volumen de operaciones gestionado y por la especialización corporativa de la Compañía en los mismos, los sectores Biotech, cosmética y belleza, farmacéutico y reactivos. Los porcentajes de participación del negocio corporativo en cada sector, son los que indican a continuación:



Los principales clientes de Grupo Dara Pharma, por volumen de las operaciones y en función de la complejidad y especialización de las soluciones, productos y servicios prestados, son los siguientes (relación no exhaustiva):



Objetivos y estrategias GRI 102-14

En 2022 Grupo Dara Pharma ha seguido la misma trayectoria creciente que en los últimos años, orientada a consolidar su posición y, especialmente, focalizada en potenciar la globalización integral del negocio y la expansión internacional del mismo.

La visión y estrategia, orientadas a satisfacer las demandas del mercado y de los clientes, ha focalizado la Compañía en la definición y aplicación constante de un conjunto amplio y completo de soluciones apropiadas, destinadas a optimizar las necesidades correspondientes en cada caso, tanto desde la vertiente económica, como desde la perspectiva ambiental y social.

Son diferentes y diversas las actividades económicas y programas sociales que Grupo Dara Pharma lleva a cabo. Al margen de los objetivos de negocio, el enfoque corporativo siempre se encamina a reducir los impactos derivados de cualquier actividad empresarial desarrollada.

Agregando valor para llegar más lejos

El éxito de nuestros clientes es la fuerza que nos mueve día a día para seguir creciendo como empresa. Creamos estrechas sinergias con nuestros socios y clientes para poder brindar las mejores soluciones y servicios y asegurar ese camino al éxito. Aplicando todos nuestros conocimientos de forma estratégica y efectiva, conseguimos que las líneas de nuestros clientes estén actualizadas, disponibles y que puedan proporcionar un rendimiento óptimo en todo momento.

Grupo Dara Pharma, mantiene un amplio número de cooperaciones estratégicas con la finalidad de añadir el máximo valor a las soluciones, productos y servicios desarrollados corporativamente.



Nuestra filosofía

La filosofía de Grupo Dara Pharma es ofrecer el mejor servicio adaptando nuestro desarrollo a las necesidades reales de nuestros clientes y a las más exigentes normativas internacionales del sector. El entusiasmo, la motivación y la profesionalidad de nuestras personas trabajadoras son la base de nuestro éxito y del desarrollo futuro de nuestra Compañía. La flexibilidad, la simplicidad y la fiabilidad son nuestras máximas; siempre fabricamos equipos de la mejor calidad.

Nuestro eslogan

Flexibility in Motion, es decir, flexibilidad en movimiento. La diferenciación de Grupo Dara Pharma respecto a la competencia se fundamenta en nuestra flexibilidad y adaptación corporativa integral a las necesidades de nuestros clientes.

Flexibility in motion

Nuestras líneas estratégicas

El objetivo de Grupo Dara Pharma es consolidar y seguir expandiendo el crecimiento conseguido en los últimos años. Como proveedor líder en el mercado que desarrolla y fabrica equipos individuales y líneas completas para el sector farmacéutico, a medio plazo persigue el objetivo de conseguir su mejor transformación y evolución para convertirse en el partner de confianza de sus clientes en soluciones integrales y completas de envasado aséptico para el sector farmacéutico.

La principal línea estratégica de Grupo Dara Pharma para conseguir sus objetivos futuros es la ampliación y mejora de su portfolio actual de soluciones, con la finalidad de poder

ofrecer a los clientes una mayor cobertura integral de sus necesidades, hecho que supone una gran ventaja competitiva respecto a otros competidores del mercado con una oferta asociada más reducida y de nicho. Esta aproximación y consolidación a una nueva forma y alcance en la relación comercial con los clientes, favorece el grado de focalización y fidelización de estos con Grupo Dara Pharma y el establecimiento de relaciones de larga duración basadas en la confianza y la calidad de los productos y los servicios suministrados.

Grupo Dara Pharma espera que la culminación de su estrategia en los próximos años, suponga un continuado incremento de la cifra de negocio. Para poder hacer realidad de la mayor y mejor forma posible los objetivos y expectativas marcados, Grupo Dara Pharma está invirtiendo grandes esfuerzos y recursos en distintas áreas; destacan, entre otras, la optimización de los tiempos de operación, la mejora y el perfeccionamiento en la gestión de los proyectos y el dimensionado adecuado y suficiente de los equipos profesionales actuales y futuros.

Grupo Dara Pharma ejecuta su estrategia, procurando desarrollar y expandir su proyecto y modelo de negocio de forma sostenible y socialmente responsable.

Factores y tendencias de evolución GRI 102-14

Las principales oportunidades y riesgos corporativos a los que se enfrenta Grupo Dara Pharma en el desarrollo de sus actividades, operaciones y procesos en el futuro, son los que se describen a continuación:

Oportunidades

Las cuestiones de naturaleza geopolítica, tales como las tendencias a la fabricación local por parte de los países emergentes, los efectos derivados de Brexit (incremento de la producción doméstica de los países respecto a la importación), la consideración de la industria farmacéutica por parte de los Estados como un sector estratégico o la búsqueda de la independencia de los Estados en su capacidad de suministro de vacunas, hacen prever un potencial incremento del negocio para Grupo Dara Pharma en los próximos años. Igual expectativa se genera para la Compañía a consecuencia del crecimiento de los países subdesarrollados (nuevos mercados), así como en relación con el nuevo enfoque en la producción realizada en países como China por el cambio de las fabricaciones en serie a las especiales y unitarias.

Por lo que respecta a los mercados, se prevé que el farmacéutico siga creciendo a medio plazo, tanto por las propias necesidades de la sociedad, en general, como por las particulares que puedan derivarse de los nuevos brotes pandémicos que aparezcan en el futuro.

El cambio en los hábitos de consumo de productos farmacéuticos, así como la evolución en su fabricación (serialización, formatos de envase Ready to Use, incremento de los inyectables, etc.), también hacen prever un aumento del volumen potencial de negocio en el mercado en general y para Grupo Dara Pharma, en particular.

Las nuevas regulaciones relativas a sostenibilidad (eficiencia energética, disminución de la contaminación y las emisiones, etc.), constituyen una oportunidad de contribución directa de Grupo Dara Pharma al medioambiente y a la sociedad, mediante el desarrollo de nuevos equipos más eficientes y sostenibles, aprovechando los avances de la industria 4.0. y de la IoT (Internet of Things). Un caso concreto de esta oportunidad potencial es el derivado de las nuevas normativas del sector cosmético, tanto en Europa como en los Estados Unidos de América.

De la experiencia y el know how en ingeniería, procesos, tecnología, etc., se deriva una gran oportunidad para Grupo Dara Pharma de expandir sus actividades a nuevos productos y soluciones distintas y complementarias a las de los mercados y sectores a los que se ha enfocado y opera actualmente la Compañía (Pharma, Biotech, Reagents y Beauty).

Riesgos

Los principales riesgos a los que se enfrenta Grupo Dara Pharma en el desarrollo y la ejecución de su estrategia y modelo de negocio futuro son los cambios geopolíticos que afectan a los entornos comerciales en determinados países (protecciones arancelarias, sanciones internacionales, etc.) y el incremento e irrupción de nuevos competidores

en el mercado por el atractivo que suponen algunos sectores en crecimiento, expansión y con largo recorrido, aunque, por el contrario, con la posible saturación temporal paralela en ciertas áreas de la industria, sobre todo en la farmacéutica, a causa de la intensidad registrada en la producción y distribución durante la crisis sanitaria del Coronavirus.

Políticas

Políticas y procedimientos de diligencia

Corresponde a la Dirección General de Grupo Dara Pharma la formulación directa y concreta de las políticas generales sobre la estrategia y acerca de las directrices básicas de gestión, así como la función general de supervisión y la consideración de cualquier otro asunto de especial relevancia, no reservado específicamente a la competencia del Consejo de Administración o de la Junta General de Socios.

La Dirección General de Grupo Dara Pharma, a través de las direcciones funcionales y de negocio correspondientes, ha venido definiendo, impulsando y desarrollando las diferentes políticas, protocolos de actuación y procedimientos de diligencia debida corporativos, en los siguientes ámbitos de actuación y gestión de la Compañía:

Económicos

- Calidad

Política de gestión de calidad, certificada y aplicada corporativamente de acuerdo con el estándar internacional ISO 9001.

- Compras

Protocolo corporativo de compras, homologación, seguimiento y control de proveedores y la cadena de suministro.

Gobierno corporativo y finanzas

- Protocolo de gobierno corporativo, dirección y delegación de autoridad.
- Protocolo corporativo de identificación de riesgos y oportunidades.
- Código de Conducta.

Operaciones

- Protocolo corporativo de atención y satisfacción de clientes y consumidores.
- Protocolo corporativo de gestión, control y seguimiento de consultas, quejas y reclamaciones de clientes y consumidores.
- Protocolo corporativo de seguridad en el tratamiento de la información y los datos facilitados por terceros.

Social y recursos humanos

- Protocolos corporativos de recursos humanos: absentismo; accesibilidad y discapacidad; acoso general y laboral; compensación y beneficios sociales; conciliación laboral, horario flexible y teletrabajo; discriminación, diversidad, igualdad e integración; evaluación del desempeño; y formación.
- Protocolo corporativo de seguridad y salud.

Verificación, control y medidas

Las direcciones funcionales y de negocio de Grupo Dara Pharma velan por la adecuada implantación, ejecución y cumplimiento de las políticas, protocolos de actuación y procedimientos de diligencia debida, definidos y aprobados por la Dirección General con carácter corporativo, que estén en sus respectivas áreas de atribución, competencia y responsabilidad. En base a la política corporativa de dirección y delegación de autoridad, cada una de las direcciones funcionales y de negocio, impulsan la ejecución y efectúan el seguimiento periódico correspondiente a través de los sistemas y medios de control interno, definiendo y ejecutando, cuando resulta necesario, los ajustes y las medidas correctoras apropiadas a cada situación, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los objetivos perseguidos, al tiempo que optimizar los resultados derivados de cada actuación en cuestión.

Las direcciones funcionales y de negocio, a través de sus máximos responsables en cada caso, reportan periódicamente a la Dirección General en relación con todas las políticas emprendidas, los compromisos asumidos, los objetivos y las metas establecidos, las responsabilidades atribuidas, los recursos comprometidos, las quejas y las reclamaciones recibidas y las acciones específicas emprendidas o ejecutadas, con detalle de sus resultados, así como las propuestas de mejora que correspondan en cada caso. La Dirección General efectúa la revisión y evaluación objetiva de todos los asuntos, adoptando las decisiones más oportunas en cada momento en relación a los mismos y/o modificando las tomadas en el pasado, si resultase necesario. Los principales objetivos de la Dirección General son procurar el mejor y mayor cumplimiento posible a todos los compromisos corporativos asumidos y mejorar el desempeño general de la Compañía en materia económica, medioambiental y social.

Resultados de las políticas

La aplicación de las políticas, los protocolos de actuación y los procedimientos de diligencia debida, definidos, aprobados, implantados y ejecutados por Grupo Dara Pharma, han generado resultados que pueden considerarse razonable y objetivamente positivos, por cuanto no se han identificado impactos negativos, o los registrados, han sido de carácter reducido o mínimo.

Especial consideración y mención se efectúa a lo largo de este informe en relación a las áreas, las materias y los asuntos altamente sensibles relativos a los aspectos económicos, ambientales y sociales, cuales son, entre otros, los siguientes: accesibilidad y discapacidad; acoso general, laboral y sexual; anticorrupción y lucha contra el soborno; conciliación laboral; conducta corporativa y cumplimiento normativo; igualdad, fomento y gestión de la diversidad, integración y lucha contra la discriminación; lucha contra el blanqueo de capitales; protección de los derechos humanos; responsabilidad social corporativa; salud y seguridad.

En 2022, para todas las áreas, las materias y los asuntos indicados en el párrafo anterior, no se han registrado impactos negativos significativos, ni se han recibido denuncias las cuales hayan derivado en procesos judiciales o litigios que hayan prosperado con efectos perjudiciales para la Compañía.



Nuestra política calidad



Riesgos

Materialidad - Análisis GRI 102-15

Grupo Dara Pharma ha efectuado el análisis de materialidad de sus actividades, operaciones y procesos desarrollados, identificando los impactos derivados, considerando los intereses y las expectativas de los grupos de interés e integrando los aspectos fundamentales y los retos sectoriales en los que opera, así como la legislación y la normativa que es de aplicación. Todo ello se ha puesto en relación con los valores, las políticas y las estrategias de gestión propias, considerando las competencias corporativas esenciales.

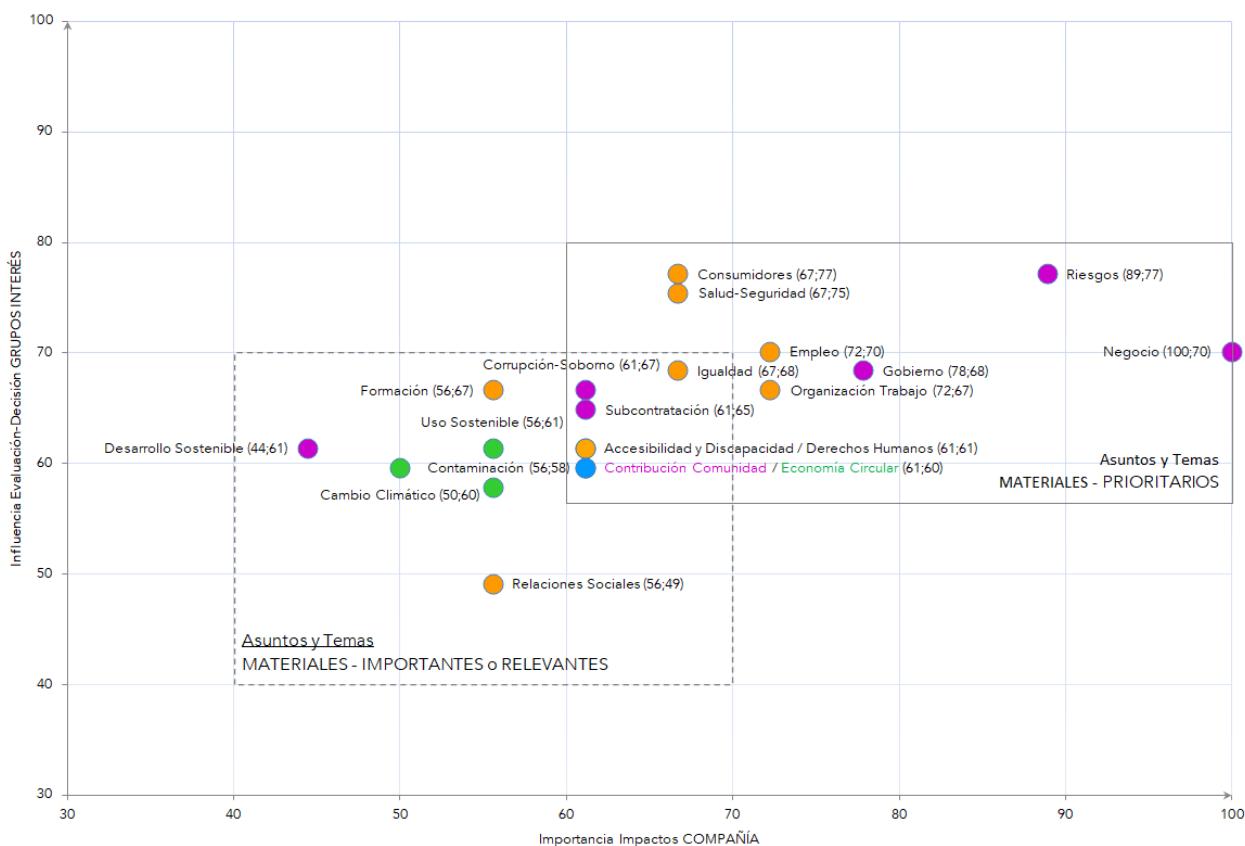
Con la finalidad de determinar los impactos, los retos y las oportunidades, Grupo Dara Pharma ha efectuado un análisis global, considerando varios puntos de vista, recursos y fuentes de información, en términos de sostenibilidad, los cuales se resumen en los siguientes:

- Los propios intereses y las expectativas de la Compañía.
- Los intereses y las expectativas de los grupos de interés.
- Las relaciones comerciales de la Compañía y las soluciones, los productos y los servicios con impactos potencialmente negativos.
- Los objetivos, retos y metas de la Compañía a corto, medio y largo plazo.
- Los procedimientos utilizados para detectar y evaluar los riesgos, la gestión corporativa de los mismos y los sistemas y mecanismos de gobernanza aplicados en relación con las oportunidades generadas por la Compañía.
- Los enfoques de priorización corporativos.
- El desempeño de la Compañía, en relación con las tendencias de sostenibilidad.

Matriz GRI 102-47

Los principales temas y preocupaciones de Grupo Dara Pharma, así como los impactos, los retos y las oportunidades identificadas que afectan o pueden tener incidencia significativa sobre la Compañía en el futuro, clasificados en función de los asuntos y temas económicos, ambientales y sociales y de acuerdo con su importancia, influencia, interés y expectativas, son los siguientes:

Nuestra matriz de materialidad



La importancia indicada para cada asunto y tema, se refiere a la apreciación manifestada por la dirección de Grupo Dara Pharma y por los grupos de interés en relación al particular; en ningún caso debe interpretarse como falta de cobertura o desempeño en la gestión efectuada por la Compañía. En azul los asuntos y temas en los que coincide más de un área distinta (ambiental, económica o social).

- **Ambientales**
- **Económicos**
- **Sociales**

Grupo Dara Pharma ha evaluado 21 temas y asuntos económicos, ambientales y sociales; 20 de ellos, se han considerado prioritarios, importantes o relevantes y 1 se ha calificado como no material en relación con las actividades, las operaciones y los procesos desarrollados por la Compañía.

Asuntos y temas materiales GRI 102-47

Prioritarios

De los 20 asuntos y temas considerados materiales, 14 se han calificado como prioritarios. La valoración otorgada por Grupo Dara Pharma se ha situado entre el 61,11% (Accesibilidad y Diversidad; Contribución Comunidad; Corrupción y Soborno; Derechos Humanos; Economía Circular; Subcontratación) y el 100% (Modelo Negocio) y la asignada por los grupos de interés entre el 59,65% (Contribución Comunidad; Economía Circular) y el 77,19% (Consumidores).

Importantes o relevantes

De los 20 asuntos y temas considerados materiales, 6 se han calificado como importantes o relevantes. La valoración otorgada por Grupo Dara Pharma se ha situado entre el 44,44% (Desarrollo Sostenible) y el 55,56% (Contaminación; Formación; Relaciones Sociales; Uso Sostenible) y la asignada por los grupos de interés entre el 49,12% (Relaciones Sociales) y el 66,67% (Formación).

Asuntos y temas NO materiales GRI 102-47

En base al análisis efectuado, Grupo Dara Pharma ha considerado que no resultan materiales en relación a sus actividades, operaciones y procesos, los riesgos e impactos generados relacionados con la biodiversidad.

Diálogo con los grupos de interés

Los grupos de interés identificados, con indicación de sus inquietudes principales, así como el criterio considerado para su selección, han sido los siguientes:

- **Socios**
Cifra de negocio; beneficio; aumento del capital invertido; autonomía y libertad de decisión; influencia y prestigio.
- **Personas trabajadoras**
Directivos/as: cifra de negocio; autonomía y libertad de decisión; reconocimiento y prestigio personal. Resto de personas trabajadoras: puesto de trabajo; sueldo; cobertura social; atractivo de la ocupación y el proyecto; formación; contactos interpersonales; reconocimiento y prestigio personal.
- **Clientes**
Buena relación entre precio-calidad; servicio; necesidades y preferencias; satisfacción.

- **Proveedores y colaboradores**

Entidades financieras y de crédito: seguridad, rentabilidad y sostenibilidad de las inversiones. Resto de proveedores: relaciones comerciales estables; condiciones favorables; seriedad y comportamiento en los pagos.

- **Sociedad civil**

Competencia justa; cooperación empresarial; impuestos y tributación; mercado laboral; servicios sociales; responsabilidad social corporativa; aportaciones y donaciones. Bajo el concepto de sociedad civil, se engloban, entre otras, las entidades siguientes: Administración y autoridades; asociaciones y grupos de presión; competidores; comunidades locales; prensa y opinión pública; tercer sector e iniciativas ciudadanas.

Encuesta a los grupos de interés

Se ha utilizado un método directo para la obtención de la opinión de los grupos de interés. Grupo Dara Pharma ha realizado una encuesta específica (en el ejercicio 2021) a los colectivos seleccionados. Se ha solicitado la opinión acerca de los 21 temas y asuntos objeto de este informe, mediante la valoración objetiva de los mismos en base a la escala siguiente: (0) No material; (1) Relevante; (2) Importante; (3) Prioritario.

Riesgos GRI 102-15

Identificación de riesgos

La política corporativa de identificación de riesgos y oportunidades se focaliza en la definición de los principios y el sistema de acción para el control y la gestión de los posibles riesgos que afectan o puedan afectar a la Compañía en la persecución de sus objetivos de negocio. Esta política emana del Consejo de Administración y se ejecuta directamente por la Dirección General, trascendiendo transversalmente a todas las actividades y niveles de la Compañía, con implicación de todas las direcciones funcionales y de negocio, departamentos y personas trabajadoras necesarias a tal efecto.

La aplicación concreta en cada caso en particular, se efectúa directamente a través de los departamentos corporativos. Corresponde a la Dirección General la supervisión de los sistemas internos de información y control derivados de esta política. Periódicamente, la Dirección General identifica, revisa y actualiza los riesgos corporativos e impactos económicos, ambientales y sociales derivados de las actividades, las operaciones y los procesos desarrollados por la Compañía. Anualmente, para todos ellos se realiza el análisis de los riesgos y las oportunidades asociados.

Grupo Dara Pharma toma en consideración el contexto y el entorno en el que opera, los requisitos legales que le son de aplicación y el resto de las obligaciones a observar en el desarrollo de sus actividades, operaciones y procesos, así como la opinión de los grupos de interés.

Determinación de riesgos

La determinación de los riesgos se efectúa sistemáticamente por el Dirección General de Grupo Dara Pharma, siendo los objetivos principales de actuación, los siguientes:

- Identificar los riesgos estratégicos, económicos, ambientales y sociales significativos.
- Calificar los riesgos mediante el análisis, la medición y la evaluación de estos, considerando a tal efecto, la probabilidad de ocurrencia y sus efectos derivados (impactos).
- Priorizar la gestión de los riesgos.
- Definir las medidas correctoras concretas para cada riesgo identificado.
- Diseñar los planes de actuación y de contingencia derivados.
- Realizar el seguimiento y control de las medidas emprendidas en el marco de los planes de actuación y contingencia definidos y aprobados.
- Efectuar la actualización periódica de los riesgos, así como de las medidas y planes de actuación y contingencia asociados.

Objetivos

Anualmente Grupo Dara Pharma establece los objetivos a perseguir y conseguir, así como revalida el compromiso de mejora continua en todas las áreas (económica, ambiental y social), a través del plan anual de objetivos, el cual integra las metas y los retos a alcanzar, la planificación de las actividades correspondientes derivadas y la asignación de los recursos necesarios y suficientes para hacerlos realidad.

Riesgos corporativos asumidos

Grupo Dara Pharma procura eliminar o minimizar los riesgos que se derivan de sus actividades, operaciones y procesos, asumiendo únicamente aquellos que le permitan:

- Alcanzar los objetivos estratégicos y de negocio con los niveles de variabilidad e impacto negativo razonables.
- Aportar garantías para los socios.
- Salvaguardar los resultados y la reputación de la Compañía.
- Promover y garantizar los intereses de los grupos de interés.
- Procurar la estabilidad de la Compañía y su solidez financiera sostenida en el tiempo.

Los principales impactos y riesgos identificados por Grupo Dara Pharma, son los siguientes:

Cumplimiento normativo o regulatorio

Incluye, entre otros, aquellos riesgos e impactos concernientes a la interpretación y el cumplimiento de la legislación, la normativa y los contratos en materia de igualdad, medioambiente, prevención de riesgos laborales, protección de datos, etc., así como la fiabilidad de la información financiera publicada, los procesos de litigio en los que esté inmersa la Compañía y su responsabilidad civil, penal, fiscal, etc. Los factores legales y reglamentarios se han considerado con la finalidad de garantizar la mejor adaptación posible de la Compañía a las exigencias en cada momento y a su evolución futura, en función de las actividades, las operaciones y los procesos desarrollados.

Estratégicos y de negocio

Incluye, entre otros, aquellos riesgos e impactos que pueden influir, directa o indirectamente, y de manera significativa, en el logro de los objetivos a largo plazo de la Compañía, tales como el acceso, la penetración y la consolidación en los mercados, los reputacionales, los de transparencia y los de relación con los grupos de interés que puedan influir en el análisis, la evaluación y la valoración del negocio de la Compañía.

Los principales riesgos identificados de carácter estratégico y en relación con el negocio son, por una parte, la exposición al riesgo entorno al desarrollo económico en general, y en particular, a las fluctuaciones económicas cíclicas de las economías europeas, las incertezas e impactos económicos a causa de los conflictos comerciales y económicos mundiales.

Por otra parte, los efectos impredecibles que el conflicto bélico entre Rusia y Ucrania puede generar en las economías mundiales. Como consecuencia de todo lo anterior, las previsiones económicas actuales deben ser interpretadas con cautela y de forma crítica y precavida.

Externos

Incluye, entre otros, aquellos riesgos e impactos relativos a los desastres naturales, inestabilidad política o ataques terroristas. Los principales riesgos identificados en esta categoría son las incertidumbres geopolíticas y los efectos que las mismas puedan tener en la estabilidad económica de los países; particularmente la guerra entre Rusia y Ucrania.

Financieros

Incluye, entre otros, aquellos riesgos e impactos que pueden afectar al nivel de endeudamiento, modificar el riesgo de liquidez, variar el riesgo de crédito, así como los derivados de la fluctuación de los tipos de cambio y/o los tipos de interés.

Operativos y de sistemas

Incluye, entre otros, aquellos riesgos e impactos derivados de los procesos clave del negocio, tales como los riesgos medioambientales, la contratación, la formación y la retención del personal y el talento profesional, la relación con los proveedores y los riesgos asociados a las compras y la subcontratación.

Se han evaluado los factores tecnológicos tales como la innovación y la digitalización en general, los materiales y equipos utilizados en el sector, las patentes, el código ético profesional, etc. También, figuran entre los elementos clave de los riesgos operativos y de sistemas, los de carácter

operacional, tales como la capacidad de suministro, proceso y servicio, el desempeño de los sistemas de gestión de la calidad y el aseguramiento de la satisfacción de los clientes.

Indicadores

GRI 102-54

Este informe se ha elaborado haciendo uso referencial y discrecional, completo o parcial, de los estándares GRI (Global Reporting Initiative) publicados por el GSSB (Global Sustainability Standards Board), según las necesidades concretas de los temas tratados y abordados en el mismo en cada caso en particular, en relación con los contenidos de los estándares correspondientes.



Cuestiones medioambientales

Medioambiente

Visión y actuación

La Compañía está totalmente comprometida con la protección del medio ambiente, hecho que conlleva la integración de la prevención y gestión medioambiental en todas sus actividades, operaciones y procesos.

Grupo Dara Pharma desarrolla su actividad con el compromiso de sostenibilidad medioambiental. A tal efecto, realiza todas las actividades necesarias y suficientes a su alcance, encaminadas a la prevención de la contaminación, la mejora de la economía circular y la prevención y gestión de los residuos, el desempeño en el uso eficiente de los recursos y la promoción de la responsabilidad medioambiental corporativa.

La visión medioambiental de Grupo Dara Pharma, se focaliza hacia la autosostenibilidad. Inspiran su actuación la mejora en la gestión eficiente del uso de la energía y la promoción de mayores y mejores pautas y conductas en la gestión de los residuos.

La naturaleza de las actividades, las operaciones y los procesos realizados por Grupo Dara Pharma, muy entroncada con la participación e intervención directa de los clientes en los proyectos desarrollados, enfoca la actuación corporativa a la aplicación complementaria de las directrices medioambientales recibidas por parte de los mismos.

En el desarrollo de su estrategia empresarial, Grupo Dara Pharma procura velar por la conservación del medio ambiente, minimizando el impacto de sus actividades, operaciones y procesos en el mismo.

Con la finalidad de cumplir con este enfoque de la mejor forma y con el mayor alcance posible, en todas las actividades, operaciones y procesos realizados por la Compañía, entre otros, se observan los compromisos medioambientales siguientes:

- Asegurar el cumplimiento de la normativa legal vigente, la reglamentación requerida exigible y cualesquiera otros requisitos observados y aplicados voluntariamente.
- Fomentar la formación y la sensibilización para concienciar, implicar y responsabilizar a todas las personas trabajadoras, proveedores y colaboradores externos.
- Gestionar, controlar y desarrollar eficazmente las actividades, las operaciones y los procesos ejecutados en general y los medioambientales en particular, en el suministro de productos y la prestación de servicios a los diferentes clientes.

- Cumplir con las necesidades y las expectativas de los clientes y de los grupos de interés, en general, y con las de materia medioambiental, en particular, incluyendo la gestión eficaz de las incidencias registradas.
- Controlar, reducir y minimizar las emisiones y los consumos de recursos naturales para lograr un desarrollo sostenible, siendo el objetivo principal la preventión de la contaminación.
- Reducir, reutilizar y reciclar los residuos generados y, cuando ello no sea posible, darles el destino final que asegure un menor impacto sobre el medio ambiente.

Efectos en el medioambiente

Los principales riesgos medioambientales identificados por Grupo Dara Pharma son el uso sostenible de los recursos y la economía circular y la prevención y gestión de los residuos. En relación al resto de fuentes de contaminación ambiental, incluidos el ruido y la iluminación, se considera que tienen un impacto no material en el conjunto de las actividades, las operaciones y los procesos desarrolladas por la Compañía, motivo por el cual no son objeto de análisis y desarrollo exhaustivo en este informe.

Evaluación y certificación

En base a los sistemas y los protocolos de seguimiento y control corporativos, Grupo Dara Pharma realiza controles internos

medioambientales periódicos sobre las actividades, las operaciones y los procesos ejecutados, aplicándose pautas de mejora continua a partir de los resultados obtenidos.

En 2022 Grupo Dara Pharma ha continuado efectuando la auditorías de eficiencia energética sobre las instalaciones de la principal sociedad del grupo, Maquinaria Industrial Dara SL; se ha identificado un ahorro energético estimado, tanto en energía eléctrica como en transporte y emisiones de CO₂ asociadas.

También se ha efectuado en diciembre 2021 la inspección de aguas residuales de la principal sociedad del grupo, Maquinaria Industrial Dara SL, obteniéndose conclusiones razonablemente satisfactorias en todos los aspectos derivados.

Asimismo, durante el ejercicio 2022 Grupo Dara Pharma ha continuado aplicando su política de inspección sobre diversos y múltiples equipos corporativos con la finalidad de optimizar su funcionamiento y minimizar el consumo energético en la Compañía.

Recursos dedicados

Las actividades desarrolladas por Grupo Dara Pharma representan impacto potencial en el medio ambiente controlado.

La Compañía está comprometida con la protección del medio ambiente, hecho que conlleva la integración de su gestión en todas sus actividades.

El gasto medioambiental dedicado ha sido de 42.923,41 euros en el ejercicio 2022.

Principio de precaución

Grupo Dara Pharma ha realizado el análisis ambiental de sus actividades, operaciones y procesos, focalizándose en el uso sostenible de los recursos y la economía circular y la prevención y gestión de los residuos.

Se han identificado las fuentes potenciales de riesgo medioambiental, se han determinado sus aspectos ambientales asociados (consumo, emisión, generación, vertido, etc.) y se han definido los impactos posibles derivados.

Grupo Dara Pharma facilita toda la información necesaria a las personas trabajadoras en materia medioambiental y les proporciona en todo momento el soporte y el acompañamiento necesarios sobre cualquier cuestión relacionada con el medio ambiente, a través de sus mandos directos, de acuerdo con los sistemas y los protocolos medioambientales corporativos.

Los objetivos principales de Grupo Dara Pharma en materia medioambiental son: la eficiencia energética; la obtención de nuevas certificaciones medioambientales; el control y el seguimiento de los consumos. A tal efecto, en todas las actuaciones, actividades, operaciones y procesos, la Compañía procura desarrollar y expandir su proyecto y modelo de negocio de forma sostenible.

Provisiones y garantías

La política medioambiental de Grupo Dara Pharma, en general, ha generado resultados positivos, en la optimización de los consumos y la minimización en la generación de residuos.

En 2022 no se han registrado impactos negativos significativos, ni se han recibido denuncias las cuales hayan derivado en procesos judiciales o litigios que hayan requerido la constitución de provisiones.

Cambio climático

GRI 305-01 / 305-02

Las actividades desarrolladas por Grupo Dara Pharma representan un impacto potencial en relación con la emisión de Gases de Efecto Invernadero (GEI). La Compañía procura determinar sus emisiones globales de CO₂ a la atmósfera, mediante un proceso sistemático y periódico de recopilación de datos y cálculo de indicadores.

Los principales proyectos llevados a cabo por Grupo Dara Pharma en los últimos años, destinados a minimizar la contaminación y los impactos de la Compañía en el cambio climático, han sido los siguientes: instalación de sistemas domóticos de apagado automático de la iluminación; sustitución paulatina y progresiva de los puntos de iluminación convencional por los de tipo LED; mejora en los sistemas de climatización para reducir el consumo energético y mejorar el confort térmico de las personas trabajadoras; y transición hacia compañías de suministro energético renovables.

En 2022, en España, prácticamente se ha completado la transición hacia compañías de suministro energético renovable; actualmente, más del 75% de la energía eléctrica consumida en España proviene de fuentes 100% renovables.

Grupo Dara Pharma ha estimado las emisiones de CO₂ para sus centros de trabajo en España y México. Las emisiones de CO₂ equivalente generadas por Grupo Dara Pharma en el ejercicio 2022, clasificadas en función de su alcance -1 o 2- y comparativamente con las registradas en el año anterior, han sido las siguientes:

| Emisiones GEI [Tn CO ₂ e] | 2022 | 2021 | Diferencia |
|--|---------------|---------------|---------------|
| Alcance 1 | | | |
| Emisiones directas | 94,12 | 72,50 | 21,62 |
| <i>Por quema de combustibles</i> | | | |
| Alcance 2 | | | |
| Emisiones indirectas | 42,38 | 140,87 | -98,49 |
| <i>Por electricidad consumida y comprada</i> | | | |
| Total | 136,50 | 213,37 | -76,87 |
| | | | -36,0% |

Economía circular y prevención y gestión de residuos

GRI 306-02

Las actividades, las operaciones y los procesos desarrollados por Grupo Dara Pharma implican la generación de residuos. Los principales residuos generados por la Compañía en su sede central y en las delegaciones, entre otros, son los siguientes: aceites sintéticos (bombas vacío); madera (embalajes); metales; papel y cartón; plásticos (envases muestras); productos farmacéuticos (muestras); residuos banales; taladrinas; tóner; vidrio (envases muestras); etc.

El compromiso de Grupo Dara Pharma con el medioambiente comporta el desempeño corporativo en relación con los procesos de tratamiento de residuos, principalmente orientados a su minimización y a la correcta gestión una vez generados. La Compañía efectúa la recogida selectiva de residuos en su sede central y en las delegaciones, a través de empresas especializadas y certificadas a tal efecto.

Conscientes de esta problemática y de los efectos perniciosos sobre el medioambiente, Grupo Dara Pharma ha definido e implantado a nivel corporativo un código de buenas prácticas con la finalidad de mejorar día a día la economía circular y la prevención y la gestión de los residuos en la sede central y en sus delegaciones.

Las principales acciones en materia de gestión y tratamiento de residuos, propuestas por la Compañía, tanto a las personas trabajadoras, como a los proveedores y colaboradores externos, entre otras, son las siguientes: en cuanto al aprovisionamiento, elegir materiales, productos y suministradores que realicen una gestión ambiental correcta; solicitar productos en las cantidades estrictamente necesarias; acordar con los proveedores el envasado idóneo para evitar residuos y, a ser posible, utilizar envases retornables. Por lo que respecta al consumo, desarrollar prácticas orientadas al ahorro de materiales; priorizar los materiales y los productos con certificaciones que garanticen la menor incidencia sobre el medio ambiente; elegir materiales cuyo origen de fabricación o generación hayan sido recursos renovables. Por último, en materia de reciclaje, Grupo Dara Pharma separa correctamente los residuos en origen; a tal efecto presenta por separado, o en recipientes especiales, los residuos susceptibles de distintos aprovechamientos, o que sean objeto de gestiones específicas; deposita los residuos en los contenedores determinados para ello, e identificar los contenedores con diferente etiquetado según la naturaleza de cada residuo; sigue las pautas establecidas en el caso de residuos objeto de servicios de recogida especial.

En 2022, en España, Grupo Dara Pharma ha impulsado los siguientes proyectos relativos a la mejora de la economía circular y la prevención y la gestión de residuos: contratación de servicios especializados de gestión, recuperación y reciclado de equipos informáticos (destinados a centros de residencia y cuidado de personas ancianas), aceites sintéticos (valorizado), retales de plástico (valorizado) y retales metálicos (valorizado); conclusión de la implantación completa de los envases compostables en los servicios de catering corporativos; y consolidación del uso de los recipientes de papel para el uso de las máquinas de vending.

Los residuos generados por Grupo Dara Pharma en España y en México en el ejercicio 2022, clasificados en función de su peligrosidad, y comparativamente a los registrados en el año anterior, han sido los siguientes:

| Residuos Generados [Tn] | 2022 | 2021 | Diferencia | |
|---------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Peligrosos | 0,39 | 0,99 | -0,60 | -61,0% |
| No peligrosos | 267,65 | 322,61 | -54,96 | -17,0% |
| Total | 268,04 | 323,60 | -55,56 | -17,2% |

En 2021 no se reportaron los residuos generados por la sociedad mexicana Pharma & Biotech Solutions SA de CV, por considerarse no material su volumen en relación con las actividades, operaciones y procesos desarrollados por Grupo Dara Pharma. En 2022, sí se reporta la información correspondientes a los residuos generados en México.

Uso sostenible de los recursos

GRI 302-01

Grupo Dara Pharma realiza el control periódico del coste de los recursos y de la energía consumida y analiza las desviaciones significativas registradas, adoptando cuantas medidas oportunas resulten necesarias. Las actividades, las operaciones y los procesos desarrollados por la Compañía implican un consumo de recursos y energía.

La visión medioambiental de Grupo Dara Pharma se focaliza hacia la autosostenibilidad y por tanto, se orienta al ahorro de recursos y energía. A tal efecto, la Compañía ha definido e implantado a nivel corporativo un código de buenas prácticas con la finalidad de mejorar día a día el uso apropiado, medido y responsable de los recursos y la energía.

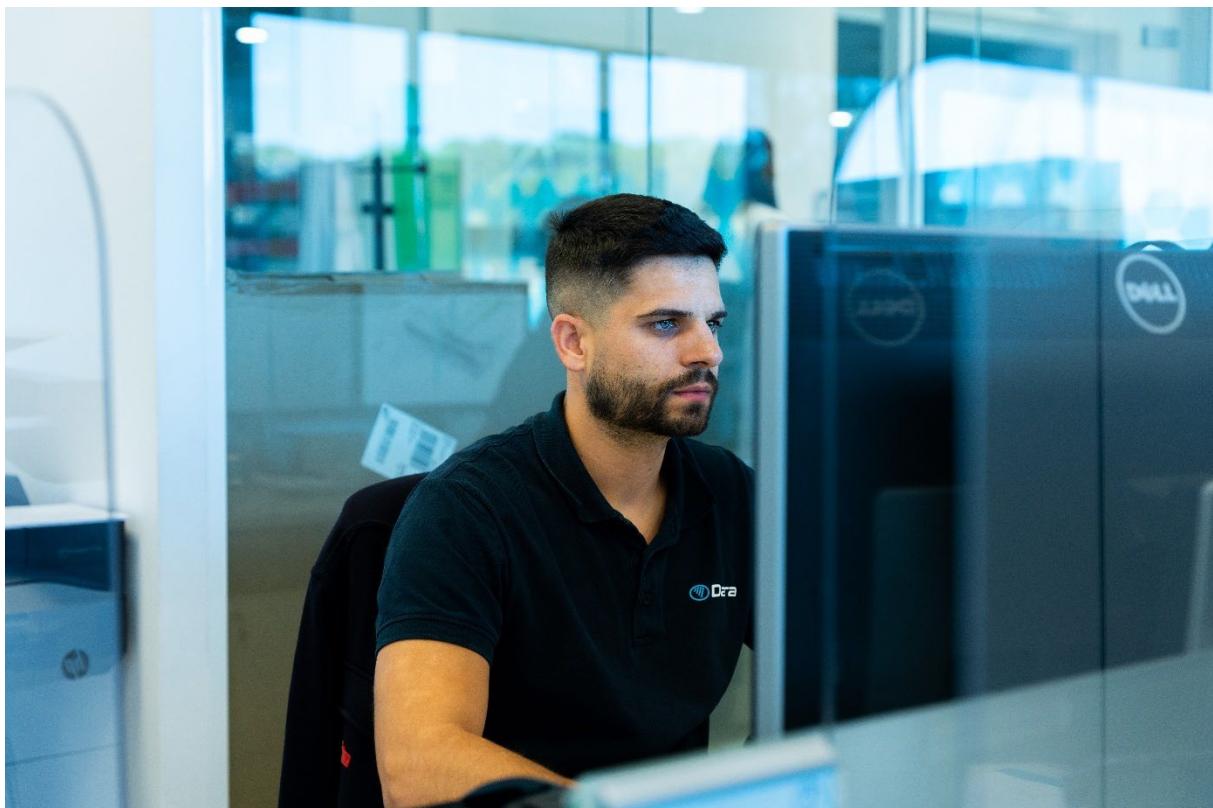
Las principales acciones propuestas por Grupo Dara Pharma, por una parte, se focalizan en el comportamiento medioambiental responsable de las personas trabajadoras en relación al uso y el consumo de agua, electricidad, equipos informáticos, dispositivos ofimáticos y vehículos corporativos, así como en relación con las prácticas, los usos y las costumbres relativas a los viajes y las reuniones. Por otra parte, se centran en la mejora del mantenimiento preventivo de todas las infraestructuras y equipos. Grupo Dara Pharma ha venido aplicando paulatina y progresivamente estas actuaciones de conducta a través de las personas trabajadoras y en la ejecución de los planes de mantenimiento y renovación de las aperturas o reforma de delegaciones realizadas.

En 2022, en España, Grupo Dara Pharma ha implantado un nuevo protocolo de control de aplicación al proceso de cierre de las instalaciones y desconexión y apagado de las fuentes de energía; se realizan rondas de cierre diarias para mejorar la seguridad y reducir el consumo energético y, en su caso, diariamente se informa a las personas responsables correspondientes del uso incorrecto de las instalaciones corporativas al objeto de perfeccionar su uso futuro.

Los recursos y la energía consumidos en España y en México por Grupo Dara Pharma en el ejercicio 2022, comparativamente con los registrados en el año anterior, han sido los siguientes:

| Recursos y Energía Consumidos | 2022 | 2021 | Diferencia | |
|-------------------------------|-----------|---------|------------|-------|
| Agua [m3] | 3.091 | 3.319 | -228 | -6,9% |
| Combustible [ltrs] | 35.903 | 27.371 | 8.532 | 31,2% |
| Electricidad [kWh] | 1.087.684 | 994.221 | 93.463 | 9,4% |

En el ejercicio 2021, la información relativa al combustible se refiere únicamente a España; el dato reportado se ha estimado a partir del importe monetario total incurrido en el periodo, considerando el precio medio unitario (euros/litro) del combustible, y se ha extrapolado la cantidad de litros consumida en el año.



Cuestiones sociales y del personal

Empleo

En este apartado se presentan las principales magnitudes significativas referentes al empleo en Grupo Dara Pharma. Del análisis de los datos contenidos en las tablas que se presentan a continuación, se infieren las principales conclusiones siguientes en términos de promedio anual de personas trabajadoras:

| | | |
|---|--------------------------------|--|
| Personas trabajadoras (al cierre) 398 +19,5% | Hombres 86,3% | Contratos indefinidos (completa y parcial) 93,8% |
| Personas trabajadoras (promedio) 365 +16,3% | Mujeres 13,7% | Contratos temporales (completa y parcial) 6,2% |

La plantilla de Grupo Dara Pharma al cierre del ejercicio ha aumentado (398 personas trabajadoras en 2022 respecto a las 333 en 2021), en línea con la tendencia registrada en años precedentes y un aspecto directamente correlacionado con la propia estrategia de crecimiento continuado de la Compañía. En términos promedio, Grupo Dara Pharma está formado por un 13,7% de mujeres y un 86,3% de hombres. Pese a los esfuerzos constantes y continuados de la Compañía por incorporar mujeres a sus puestos de trabajo, la evolución histórica y las propias características y naturaleza del sector, han supuesto que tradicionalmente haya sido un entorno laboral, mayoritariamente de hombres. Las nuevas tendencias del sector y el importante avance de la electrónica y la informática frente a la mecánica hacen pensar que la paulatina incorporación de la mujer al sector, será creciente y consolidada, estimándose poder alcanzar una distribución más igualitaria entre sexos en los próximos años.



Predominan en la plantilla de la Compañía las personas trabajadoras de más de 30 años (83,9% en términos promedio en 2022), destacado, a su vez, las de 30 a 50 años (65,5%). Este aspecto está directamente relacionado con los más de 25 años de presencia de la Compañía en el mercado y se debe a la gran estabilidad laboral que la Compañía siempre ha procurado a sus personas trabajadoras. En los próximos años, el relevo generacional de las personas trabajadoras, unido a la transformación tecnológica y digitalización, impulsarán la reversión de esta distribución de forma natural.

#ALLTOGETHERNOW

En 2022 el área de T&T (Team & Talent) de Grupo Dara Pharma se ha focalizado en el crecimiento y la estabilización de la plantilla en las principales áreas productivas de la Compañía, en la formación inicial de las nuevas incorporaciones y en la ampliación y mejora del plan de formación corporativo.

En 2023 Grupo Dara Pharma se centrará en la identificación del talento en la Compañía y en la definición y aplicación de los planes de crecimiento y sucesión asociados, en la elaboración de un plan de felicidad para el equipo de personas trabajadoras que forman parte de Grupo Dara Pharma, así como en aumentar el atractivo corporativo de la Compañía para que resulte una empresa en la que las personas trabajadoras quieran trabajar y desarrollarse profesionalmente.

Personas trabajadoras al cierre del ejercicio GRI 102-08 / 405-01

Por edad y género

| Edad / Género | 2022 | | | 2021 | | |
|---------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| < 30 años | 12 | 64 | 76 | 7 | 46 | 53 |
| 30 a 50 años | 34 | 213 | 247 | 37 | 191 | 228 |
| > 50 años | 11 | 64 | 75 | 7 | 45 | 52 |
| Total | 57 | 341 | 398 | 51 | 282 | 333 |

Por clasificación profesional y género

| Clasificación Profesional / Género | 2022 | | | 2021 | | |
|--|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| Directivos/as y jefes/as de departamento | 5 | 20 | 25 | 2 | 15 | 17 |
| Mandos intermedios | 3 | 37 | 40 | 6 | 37 | 43 |
| Ingenieros/as y técnicos/as | 24 | 169 | 193 | 17 | 122 | 139 |
| Comerciales | 1 | 3 | 4 | | 4 | 4 |
| Administrativos/as y personal de back office | 21 | 9 | 30 | 23 | 18 | 41 |
| Personal de producción | 3 | 103 | 106 | 3 | 86 | 89 |
| Total | 57 | 341 | 398 | 51 | 282 | 333 |

Por país y género

| País / Género | 2022 | | | 2021 | | |
|---------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| España | 55 | 321 | 376 | 48 | 267 | 315 |
| México | 2 | 14 | 16 | 3 | 15 | 18 |
| India | | 5 | 5 | | | |
| USA | | 1 | 1 | | | |
| Total | 57 | 341 | 398 | 51 | 282 | 333 |



Promedio anual de personas trabajadoras GRI 102-08 / 405-01

Por edad y género

| Edad / Género | 2022 | | | 2021 | | |
|---------------|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| < 30 años | 9,15 | 49,62 | 58,77 | 6,15 | 38,42 | 44,57 |
| 30 a 50 años | 32,59 | 206,52 | 239,11 | 37,80 | 180,24 | 218,04 |
| > 50 años | 8,11 | 59,06 | 67,17 | 6,72 | 44,59 | 51,31 |
| Total | 49,85 | 315,20 | 365,05 | 50,67 | 263,25 | 313,93 |

Por clasificación profesional y género

| Clasificación Profesional / Género | 2022 | | | 2021 | | |
|--|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| Directivos/as y jefes/as de departamento | 5,00 | 19,96 | 24,96 | 2,15 | 16,27 | 18,42 |
| Mandos intermedios | 3,00 | 37,71 | 40,71 | 6,00 | 37,32 | 43,32 |
| Ingenieros/as y técnicos/as | 21,84 | 153,99 | 175,83 | 17,53 | 113,30 | 130,83 |
| Comerciales | 1,00 | 4,01 | 5,01 | | 5,02 | 5,02 |
| Administrativos/as y personal de back office | 16,22 | 9,19 | 25,41 | 22,38 | 13,88 | 36,26 |
| Personal de producción | 2,79 | 90,35 | 93,13 | 2,62 | 77,45 | 80,07 |
| Total | 49,85 | 315,20 | 365,05 | 50,67 | 263,25 | 313,93 |

Por país y género

| País / Género | 2022 | | | 2021 | | |
|---------------|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| España | 47,18 | 297,40 | 344,59 | 46,94 | 250,15 | 297,09 |
| México | 2,67 | 14,54 | 17,21 | 3,73 | 13,10 | 16,83 |
| India | | 2,93 | 2,93 | | | |
| USA | | 0,32 | 0,32 | | | |
| Total | 49,85 | 315,20 | 365,05 | 50,67 | 263,25 | 313,93 |



build together

Promedio anual de contratos GRI 401-01

Por género y tipología contractual

| Género / Tipología Contractual | 2022 | | | 2021 | | |
|--------------------------------|---------------|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|
| | Indefinido | Temporal | Total | Indefinido | Temporal | Total |
| Mujeres | 48,23 | 1,62 | 49,85 | 45,65 | 5,03 | 50,67 |
| Hombres | 294,05 | 21,15 | 315,20 | 235,09 | 28,16 | 263,25 |
| Total | 342,28 | 22,77 | 365,05 | 280,74 | 33,19 | 313,93 |

Por edad y tipología contractual

| Edad / Tipología Contractual | 2022 | | | 2021 | | |
|------------------------------|---------------|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|
| | Indefinido | Temporal | Total | Indefinido | Temporal | Total |
| < 30 años | 51,62 | 7,15 | 58,77 | 35,91 | 8,66 | 44,57 |
| 30 a 50 años | 226,49 | 12,62 | 239,11 | 197,41 | 20,63 | 218,04 |
| > 50 años | 64,17 | 3,00 | 67,17 | 47,42 | 3,89 | 51,31 |
| Total | 342,28 | 22,77 | 365,05 | 280,74 | 33,19 | 313,93 |

Por clasificación profesional y tipología contractual

| Clasificación Profesional / Tipología Contractual | 2022 | | | 2021 | | |
|---|---------------|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|
| | Indefinido | Temporal | Total | Indefinido | Temporal | Total |
| Directivos/as y jefes/as de departamento | 25,96 | | 25,96 | 18,42 | | 18,42 |
| Mandos intermedios | 40,71 | | 40,71 | 42,98 | 0,34 | 43,32 |
| Ingenieros/as y técnicos/as | 166,28 | 9,55 | 175,83 | 117,99 | 12,84 | 130,83 |
| Comerciales | 5,01 | | 5,01 | 5,02 | | 5,02 |
| Administrativos/as y personal de back office | 20,82 | 3,59 | 24,41 | 31,62 | 4,64 | 36,26 |
| Personal de producción | 83,50 | 9,63 | 93,13 | 64,70 | 15,37 | 80,07 |
| Total | 342,28 | 22,77 | 365,05 | 280,74 | 33,19 | 313,93 |

El 93,8% de las personas trabajadoras de Grupo Dara Pharma son fijas en plantilla. La Compañía prima y prioriza la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo.

Promedio anual de despidos GRI 401-01

Por edad y género

| Edad / Género | 2022 | | | 2021 | | |
|---------------|----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| < 30 años | | 1 | 1 | | 3 | 3 |
| 30 a 50 años | 1 | 7 | 8 | 6 | 7 | 13 |
| > 50 años | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 |
| Total | 2 | 11 | 13 | 6 | 11 | 17 |

Por clasificación profesional y género

| Clasificación Profesional / Género | 2022 | | | 2021 | | |
|--|----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| Directivos/as y jefes/as de departamento | | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| Mandos intermedios | | | | | | |
| Ingenieros/as y técnicos/as | 6 | 6 | 12 | 1 | 3 | 4 |
| Comerciales | | | | | 1 | 1 |
| Administrativos/as y personal de back office | 1 | 1 | 2 | 3 | | 3 |
| Personal de producción | 2 | 3 | 5 | 1 | 5 | 6 |
| Total | 2 | 11 | 13 | 6 | 11 | 17 |



Remuneración media de los personas trabajadoras*

GRI 102-35 / 102-38 / 102-39

Por edad y género

| Edad / Género | 2022 | | | 2021 | | |
|---------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| < 30 años | 28.661 € | 30.119 € | 29.892 € | 23.355 € | 25.420 € | 25.107 € |
| 30 a 50 años | 34.212 € | 41.480 € | 40.489 € | 31.500 € | 36.516 € | 35.663 € |
| > 50 años | 35.450 € | 51.193 € | 49.292 € | 29.104 € | 42.289 € | 40.698 € |
| Total | 33.395 € | 41.511 € | 40.403 € | 29.989 € | 35.558 € | 34.666 € |

Por clasificación profesional y género

| Clasificación Profesional / Género | 2022 | | | 2021 | | |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| Directivos/as y jefes/as de departamento | 52.853 € | 82.130 € | 76.265 € | 62.056 € | 77.327 € | 71.560 € |
| Mandos intermedios | 43.640 € | 50.394 € | 49.897 € | 38.054 € | 45.932 € | 44.882 € |
| Ingenieros/as y técnicos/as | 33.758 € | 36.204 € | 35.900 € | 29.120 € | 32.635 € | 32.170 € |
| Comerciales | 36.541 € | 81.031 € | 72.147 € | | 60.397 € | 60.397 € |
| Administrativos/as y personal de back office | 25.130 € | 24.553 € | 24.921 € | 25.402 € | 28.103 € | 26.494 € |
| Personal de producción | 31.588 € | 37.849 € | 37.662 € | 22.926 € | 28.380 € | 28.180 € |
| Total | 33.395 € | 41.511 € | 40.403 € | 29.989 € | 35.558 € | 34.666 € |

*Remuneraciones medias del ejercicio 2021, reformuladas por ajustes posteriores de valor.

Brecha salarial

Para la determinación de la política de retribución, se parte del principio fundamental y básico de “retribución equivalente a trabajo de igual valor”, evitando por tanto cualquier tipo de discriminación salarial por razones personales. La Dirección General de la Compañía es la responsable de la aprobación de la política de retribución y del presupuesto anual asociado. A tal efecto, toma en consideración e incorpora en sus decisiones los análisis, las valoraciones y las conclusiones generales y sobre equidad salarial facilitadas por la Dirección T&T (Team & Talent), según criterios profesionales de aplicación al respecto.

La aplicación de la política de retribución por parte de la Compañía alcanza desde la fijación de los salarios en el momento de la contratación de las personas trabajadoras, hasta las sucesivas revisiones de los mismos a lo largo de su vida laboral.

La brecha salarial determinada para el ejercicio 2022 con carácter total general ha sido del 21,22% (España 28,21%, según Pacto Mundial Red Española), considerando todas las retribuciones percibidas por las personas trabajadoras de todas las clasificaciones profesionales definidas por Grupo Dara Pharma, sin tener en cuenta en el cálculo las remuneraciones correspondientes percibidas por los miembros del Consejo de Administración de la Compañía.

Pese a la brecha salarial indicada, Grupo Dara Pharma considera que no se produce ninguna discriminación salarial por razón de sexo en la compensación de las personas trabajadoras, siendo las diferencias retributivas que puedan existir, debidas y fundamentadas en factores de tipo personal, tales como el nivel de formación, la experiencia laboral, la antigüedad, etc., o a las propias características del puesto de trabajo, tales como las funciones realizadas, el nivel de responsabilidad, la jornada, etc.

Pese a ello, Grupo Dara Pharma tiene el firme propósito de seguir velando en el futuro para evitar cualquier tipo de trato discriminatorio en la fijación y satisfacción de los salarios referidos a puestos de trabajo iguales.



Desconexión laboral

Como extensión de la visión y la actuación global de Grupo Dara Pharma orientada a la estabilidad laboral de sus personas trabajadoras y la consideración de éstas como el máximo valor a respetar, proteger y cuidar, la Compañía promueve todas las acciones de desconexión laboral posibles, que sean compatibles con las operaciones normales y habituales de negocio. La Compañía no contacta ni se comunica por ningún canal fuera del horario laboral establecido, salvo necesidad urgente, imprevista y que no pueda ser resuelta por otros medios alternativos que eviten perturbar la intimidad personal y familiar de las personas trabajadoras.

En 2022 Grupo Dara Pharma ha completado la implantación del disclaimer corporativo que se incorpora automáticamente a cualquier envío de correo electrónico fuera del horario laboral, con la finalidad de llamar la atención del remitente y evitar el envío en ese momento, así como facilitar la herramienta de programación adecuada para que el envío se realice automáticamente en horario laboral.

Discapacidad GRI 405-01

La visión de Grupo Dara Pharma en relación con la responsabilidad social corporativa está basada en sólidos criterios que se orientan a incrementar la competitividad de la Compañía y a fomentar el desarrollo sostenible, al tiempo que participar y contribuir a la construcción de una sociedad mejor.

En relación con las personas discapacitadas y su integración en el mercado laboral, Grupo Dara Pharma se focaliza en el cumplimiento de la legislación de aplicación en la materia, integrando en su plantilla a personas discapacitadas al tiempo que proporcionando el seguimiento, la formación y el apoyo necesarios para el normal desarrollo de sus actividades profesionales en la Compañía.

El número de personas trabajadoras discapacitadas en la plantilla de la Compañía en el ejercicio 2022, comparativamente con las registradas en el año anterior, han sido las siguientes:

| Personas Trabajadoras Discapacitadas | 2022 | | | 2021 | | |
|--------------------------------------|-------|-----------|-------|-------|-----------|-------|
| | Total | Plantilla | % | Total | Plantilla | % |
| Al cierre del ejercicio | 7 | 398 | 1,76% | 7 | 333 | 2,10% |
| Promedio anual | 6,11 | 365,05 | 1,67% | 7,60 | 313,93 | 2,42% |

En 2022, algunas bajas registradas en la empresa focalizadas en personas trabajadoras discapacitadas, han motivado que el número de personas trabajadoras discapacitadas en el ejercicio haya resultado inferior al exigido por la normativa de aplicación.

Con la finalidad de paliar esta situación excepcional, así como evitar que se reproduzca en el futuro, al tiempo que contribuir activamente en conseguir una sociedad más justa en la que ninguna persona se sienta discriminada o rechazada por su condición, Grupo Dara Pharma ha emprendido un plan específico el cual se ha vertebrado en los 2 ejes siguientes:

- Campaña de afloramiento interno de personas con discapacidad.

Con esta iniciativa impulsada por la Compañía en colaboración con IMANcorp Foundation y Diswork,

Grupo Dara Pharma ha querido demostrar un claro compromiso con el talento interno, promoviendo los beneficios a los cuales puede accederse si se acredita correctamente la condición de discapacidad.

- Redefinición de las ofertas de empleo con un enfoque y alcance más inclusivo.



Organización del trabajo

Tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo de las diferentes actividades desarrolladas por Grupo Dara Pharma, en España viene regulado por los convenios colectivos de aplicación, estableciéndose en un total de 1.750h/año para la sociedad Maquinaria Industrial Dara SL y 1.780h/año para Coolvacuum Technologies SL, cantidades horarias anuales y jornadas diarias equivalentes que la Compañía y las personas trabajadoras cumplen según lo establecido, con la flexibilidad necesaria por ambas partes con la finalidad de garantizar las necesidades de producción en cada momento o temporada y preservar siempre los derechos de las personas trabajadoras y su conciliación familiar.

En los casos de México, India y los Estados Unidos de América, los tiempo de trabajo (cantidades horarias anuales y jornadas diarias equivalentes), se rigen por los usos y costumbres de cada país en cuestión, así como por lo establecido en las leyes y normas nacionales, estatales y el resto de disposiciones de desarrollo aplicables a la materia en cada territorio en particular.

Al margen de la regulación colectiva y/o legal, la Compañía ha establecido criterios de ordenación del tiempo de trabajo y del tiempo de descanso que, adaptándose a las necesidades de operación, al mismo tiempo permitan y garanticen la conciliación de la vida laboral y familiar y el ejercicio responsable de la paternidad y la maternidad por parte de las personas trabajadoras, diferenciándose a tal efecto los distintos entornos de operación.

En cada entorno, siguiendo la línea general corporativa de la Compañía se observan y aplican regulaciones distintas y parámetros de flexibilización diversos, dado que las necesidades de operación son distintas. En cuanto al resto de tiempos de descanso a los que tienen derecho las personas trabajadoras, tales como permisos, festivos, vacaciones, etc., la Compañía los establece en el marco de la regulación colectiva y resto de legislación aplicable, en base a las necesidades de producción y procurando en todo momento maximizar las preferencias y deseos de las personas trabajadoras.

Absentismo y horas trabajadas / no trabajadas

GRI 403-09 / 403-10

El absentismo es un factor directamente relacionado con la salud de las personas trabajadoras de Grupo Dara Pharma y es una variable altamente importante por cuanto repercute en la productividad, rentabilidad y capacidad de consecución de los objetivos corporativos futuros.

Absentismo

Las tasas de absentismo calculadas para los procesos de baja derivados de los accidentes de trabajo, las bajas por Covid-19 y las enfermedades comunes y profesionales, para el ejercicio 2022, son las que se detallan para cada caso a continuación:

| | | |
|----------------------------|---|-----------------------|
| 0,10% accidentes | 3,79% enfermedades comunes, profesionales y COVID | 3,89% total |
|----------------------------|---|-----------------------|

El absentismo comprende todas aquellas ausencias de las personas trabajadoras, ya sea por incapacidad temporal, por Covid-19, por enfermedad sin baja médica, o bien, por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Horas trabajadas y perdidas

En el ejercicio 2022 la información relativa al número de horas y de jornadas trabajadas, así como las pérdidas derivadas de los procesos de baja por accidente de trabajo, por Covid-19, por enfermedades comunes y profesionales y por paternidad-maternidad, comparativamente con el año anterior, es la que se indica a continuación:

| Horas / Jornadas Trabajadas y Perdidas | 2022 | | | 2021 | | |
|--|------------------|-----------------|---------------|------------------|-----------------|---------------|
| | Horas | Jornadas | % | Horas | Jornadas | % |
| Horas / jornadas trabajadas | 622.923 h | 77.865 d | 95,92% | 534.650 h | 66.831 d | 95,51% |
| Horas / jornadas NO trabajadas | 26.474 h | 3.309 d | 4,08% | 25.111 h | 3.139 d | 4,49% |
| Accidentes | 640 h | 80 d | 0,10% | 656 h | 82 d | 0,12% |
| Enfermedades comunes y bajas COVID | 24.634 h | 3.079 d | 3,79% | 16.863 h | 2.108 d | 3,01% |
| Enfermedades profesionales | | | | | | |
| Paternidad - Maternidad | 1.200 h | 150 d | 0,18% | 7.592 h | 949 d | 1,36% |
| Total | 649.397 h | 81.175 d | 100% | 559.761 h | 69.970 d | 100% |

El número total de horas-jornadas se ha determinado a partir de la consideración del total horas teóricas anuales de trabajo, ponderadas por el porcentaje de jornada de cada persona trabajadora y por la proporción de los días teóricos de trabajo efectivos del año, en cada caso, según cada contrato asociado. El número total de horas-jornadas perdidas, se ha obtenido en base a los registros de bajas de la Compañía. El número total de horas-jornadas trabajadas, se ha estimado por diferencia entre el número total de horas-jornadas teóricas anuales y el número total de horas-jornadas perdidas. Para la conversión de las horas a jornadas, se ha considerado una jornada teórica diaria (8 horas/día).

Conciliación

En términos generales Grupo Dara Pharma promueve la conciliación laboral en el marco de lo dispuesto en los convenios colectivos y resto de normativa de aplicación. La Compañía aplica medidas destinadas a la conciliación de la vida laboral y familiar, considerando todas las opciones posibles en función de las distintas realidades personales y familiares de las personas trabajadoras, siendo el objetivo último crear y mantener un entorno laboral para las personas trabajadoras que favorezca la consecución de la mayor calidad de vida posible y potencie las posibilidades de promoción profesional.

Las medidas adoptadas por Grupo Dara Pharma en materia de conciliación laboral abarcan desde la regulación de los tiempos de trabajo y su flexibilización (cambios en los días y horarios de trabajo, los días festivos y las vacaciones, reducciones de jornada, etc.), según las posibilidades de producción y diferenciando los entornos de trabajo definidos, hasta las acciones y el entorno adecuados para facilitar los procesos de paternidad y maternidad, antes, durante y después del nacimiento de los hijos, con la finalidad que el impacto y transcendencia personal y profesional en las personas trabajadoras sea la mínima posible.

En 2022 Grupo Dara Pharma ha ampliado la jornada intensiva de verano (de 7h a 15h) a la totalidad de los días de los meses de julio y agosto.

Seguridad y salud

Condiciones de seguridad y salud [GRI 403-01 / 403-02 / 403-03 / 403-04](#)

Grupo Dara Pharma promueve la salud y seguridad de sus personas trabajadoras en todas las decisiones y actuaciones que se derivan de sus actividades de negocio, siendo el principal y único objetivo proteger la vida, la integridad y la salud de las personas trabajadoras de la Compañía y de las empresas colaboradoras. A tal efecto, con el asesoramiento especializado externo del Servicios de Prevención Ajeno Cualtis, la Compañía define y aplica los procedimientos de prevención de riesgos laborales correspondientes necesarios, así como las instrucciones de trabajo específicas, diferenciadas para los distintos entornos de trabajo.



Grupo Dara Pharma gestiona los riesgos a través de la planificación de la actividad preventiva, la información y la formación continua de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con el plan de formación anual. La Compañía implementa y desarrolla la política de salud y seguridad en el marco de la normativa española de prevención de riesgos laborales.

Con el afán de aumentar la cultura preventiva corporativa y reducir la accidentabilidad de la Compañía, complementariamente al plan de prevención anual, el cual incluye el conjunto de acciones específicas orientadas a la consecución de los objetivos preventivos, Grupo Dara Pharma ha incorporado a su equipo un técnico de prevención ajeno para mejorar el desempeño corporativo en relación a la sensibilización preventiva de la plantilla, en línea con los objetivos establecidos por la Compañía en esta materia.

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

GRI 403-09 / 403-10

La información obtenida y analizada por Grupo Dara Pharma en relación con el número de accidentes con baja, el número de jornadas de trabajo perdidas, el número de enfermedades profesionales y los índices de frecuencia y gravedad derivados, registrados en el ejercicio 2022, comparativamente con el año anterior, es la que se presenta a continuación:

| Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales / Género | 2022 | | | 2021 | | |
|--|---------|---------|-------|---------|---------|-------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| Número de accidentes (1) | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| Número de enfermedades profesionales (2) | | | | | | |
| Jornadas perdidas accidentes y enfermedades prof. | 80 d | 80 d | 80 d | 82 d | 82 d | 82 d |
| Índice de frecuencia (3) (número accidentes con baja / número horas trabajadas) x 10 ⁶ | 9,24 | 8,03 | 8,03 | 8,89 | 7,48 | 7,48 |
| Índice de gravedad (4) (número jornadas perdidas / número horas trabajadas) x 10 ³ | 0,15 | 0,13 | 0,13 | 0,18 | 0,15 | 0,15 |

(1) Accidentes con baja registrados en el ejercicio, incluidos los "in itinere".

(2) Enfermedades profesionales registradas en el ejercicio.

(3) El número de accidentes, no incluye los "in itinere".

(4) Las jornadas perdidas, corresponden únicamente a los días laborales estimados.



Relaciones sociales

GRI 102-41

Dialogo social

Grupo Dara Pharma basa las relaciones laborales en el respeto a las personas trabajadoras, así como en el cumplimiento de la legislación y la normativa de aplicación en materia de negociación colectiva y dialogo social. A tal efecto, la Compañía establece todos los medios y vías de información y comunicación posibles, eficaces y efectivas, para mantener el diálogo con las personas trabajadoras, con la finalidad de evitar conflictos, llegar a acuerdos provechosos para las partes y resolver las incidencias que puedan surgir en el normal desarrollo de la actividad de la Compañía y en la relación con sus personas trabajadoras.

En 2022, Grupo Dara Pharma carece de representación legal de su plantilla. La comunicación con las personas trabajadoras se realiza de forma directa, fluida y personal, en cada caso en particular, a través de los superiores jerárquicos, de acuerdo con la línea de delegación de autoridad corporativa establecida, así como por medio de las direcciones funcionales y de negocio correspondientes o la Dirección T&T (Team & Talent, recursos humanos), cuando resulta conveniente a las necesidades e intereses de las personas trabajadoras en cuestión.

Alcance de los Convenios Colectivos

El 94,4% de las personas trabajadoras de Grupo Dara Pharma, en términos de plantilla promedio, están cubiertos por los respectivos convenios colectivos de aplicación correspondientes a las empresas en las que prestan sus servicios, incluyéndose todas las actividades, operaciones y procesos desarrollados por la Compañía en España.

En España el 100% de la plantilla está acogida a convenio colectivo; en México, India y los Estados Unidos de América, las plantillas correspondientes se rigen por la leyes y las normas nacionales, estatales y el resto de disposiciones de desarrollo aplicables a la materia en cada territorio en particular.

Balance de los Convenios Colectivos

En la relación entre Grupo Dara Pharma y las personas trabajadoras, habitualmente suele imperar el espíritu de cooperación por ambas partes, con la finalidad de dar cumplimiento y garantizar los derechos y obligaciones recíprocas. En el ejercicio 2022, las relaciones laborales en general y las relaciones con las personas trabajadoras, en particular, se han desarrollado con normalidad y sin incidentes ni conflictividad, no destacando ningún asunto negativo de especial relevancia.

Formación

GRI 404-01 / 404-02

Política de formación

Grupo Dara Pharma fomenta e impulsa la formación, entendiéndola como una inversión a largo plazo, necesaria para la preparación de las personas trabajadoras e imprescindible para el desarrollo de su talento hasta el máximo potencial de sus capacidades.

La planificación de la formación se realiza anualmente en relación con las materias de interés corporativo para el negocio y puntualmente según las necesidades y oportunidades, en muchos casos generadas por el propio arrastre que suponen las tendencias del mercado, las cuales exigen que las personas trabajadoras actúen con el desempeño necesario y cuenten con la formación suficiente para abordar y desenvolverse en un entorno sectorial altamente competitivo. La formación está alineada con los objetivos estratégicos y de negocio de la Compañía y constituye una herramienta para potenciar eficazmente que el personal de la Compañía pueda colaborar y aportar valor a la consecución y el logro de los objetivos corporativos definidos para el futuro. Grupo Dara Pharma también despliega planes individuales de formación y desarrollo; en función de las necesidades concretas y particulares identificadas, se ponen en marcha alternativas distintas y diversas para potenciar el desarrollo y la carrera profesional de las personas trabajadoras en cuestión.

Grupo Dara Pharma introduce y potencia en todos sus planes de desarrollo formativo aspectos que, aunque no están directamente ligados con las operaciones del negocio, son necesarios para realizarlas en un entorno adecuado de proyección personal de las personas trabajadoras y de la Compañía como entidad socialmente responsable y comprometida que proyecta una imagen reputacional adecuada.

Grupo Dara Pharma viene desarrollando anualmente planes de formación concretos y específicos. Los planes de formación de Grupo Dara Pharma son integrales, con alcance para todas las personas trabajadoras de la Compañía, en función de la aplicación real y efectiva de cada temática en cuestión. Los medios y las plataformas de formación corporativas utilizadas se adaptan a las necesidades y posibilidades de cada momento, procurando la optimización de los recursos corporativos, la viabilidad organizativa de la Compañía y la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.

Los contenidos de los cursos de formación están adaptados a las necesidades del negocio y a la realidad del sector, la normativa y la sociedad en general. La metodología de formación es pedagógica y orientada a resultados, utilizando técnicas y herramientas adecuadas a los fines perseguidos en cada caso. Las fases observadas por Grupo Dara Pharma en el desarrollo en sus planes de formación son las que se indican a continuación:



- Análisis y detección de las necesidades, mediante la definición de las prioridades asociadas a cada puesto de trabajo y la valoración de la formación recibida en el pasado por las personas trabajadoras. Las necesidades de formación, principalmente, son identificadas por los responsables de los departamentos correspondientes, a través del análisis y la evaluación de las necesidades corporativas en función de los objetivos estratégicos y de negocio de la Compañía.
- Definición del plan, mediante la determinación del alcance de los colectivos a los que se aplica el plan; los recursos y el presupuesto comprometidos para su ejecución; la definición de las principales áreas formativas contempladas y las modalidades de formación disponibles. El plan de formación anual de Grupo Dara Pharma, contempla las actividades de formación previstas y planificadas, tanto para personal en activo como para las nuevas incorporaciones de personas trabajadoras a la Compañía. El plan de formación anual es propuesto por la Dirección T&T (Team & Talent, recursos humanos) y aprobado por la Dirección General de Grupo Dara Pharma; al margen de la planificación de la actividad formativa realizada, esta puede modificarse en función de las nuevas necesidades de formación identificadas en el transcurso del ejercicio.

- Ejecución. Durante la ejecución de las actividades formativas en el plan de formación corporativo, las personas trabajadoras de Grupo Dara Pharma disponen en todo momento del soporte corporativo a través del equipo de la Dirección T&T (Team & Talent, recursos humanos).
- Evaluación y seguimiento. Grupo Dara Pharma otorga una gran importancia a la evaluación de las actividades formativas realizadas, al objeto de ratificar que se realizan según lo previsto, y que cumplen con los objetivos y las expectativas marcadas corporativamente.

A tal efecto, Grupo Dara Pharma dispone de un conjunto de indicadores específicos para el control, seguimiento y monitorización de las actividades y acciones formativas realizadas, los cuales, entre otros, se resumen en los siguientes: porcentaje de cumplimiento del plan de formación, número de horas invertidas en formación por persona trabajadora, grado de satisfacción de las personas trabajadoras en relación con los programas de formación y con los formadores e instructores, etc.

Aparte de las actividades formativas relacionadas directamente con el negocio, Grupo Dara Pharma también considera y tiene en cuenta en el contenido del plan anual de formación, la inclusión de algunos temas sobre los cuales la Compañía quiere hacer una promoción e impulso especial; entre otros, destacan los siguientes: la difusión y puesta en común del conocimiento corporativo existente en la Compañía; el conocimiento de las nuevas normativas de aplicación al negocio y al sector, para que las personas trabajadoras puedan dar cumplimiento adecuado a la legislación vigente en cada momento; el respeto a los derechos humanos y a la cultura del comportamiento ético; la no discriminación por razones de género, raza, religión, etc.

En 2022 el 13,6% de las acciones formativas realizadas no estaban previstas en el plan de formación anual; han sido desarrolladas sin planificación previa como consecuencia de las necesidades cambiantes de la Compañía. Grupo Dara Pharma observa la máxima agilidad posible a la hora de incorporar sus necesidades formativas siempre que el negocio lo requiere.

En 2022 Grupo Dara Pharma ha dividido la formación impartida en 3 grandes bloques: idiomas (inglés, alemán y francés), formación técnica y formación en materia de prevención de riesgos laborales.

Para 2023 Grupo Dara Pharma ha desarrollado un plan de formación donde se incluyen, a parte de las 3 grandes áreas anteriores, el desarrollo de la capacidad de liderazgo y gestión de equipos para las distintas posiciones de responsabilidad.

Formación por clasificación profesional

La información relativa al desempeño de Grupo Dara Pharma en materia de formación en el ejercicio 2022, la cual incluye tanto el gasto incurrido, directo e indirecto, como las horas de formación realizadas, distribuidas según la clasificación profesional realizada en este informe, comparativamente con la información equivalente correspondiente al año anterior (reformuladas por ajustes posteriores de valor), es la que se presenta a continuación:

| Clasificación Profesional / Horas-Inversión | 2022 | | | 2021 | | |
|--|----------------|------------------|-----------------|----------------|------------------|-----------------|
| | Horas | Hrs./Empl. | Inversión | Horas | Hrs./Empl. | Inversión |
| Directivos/as y jefes/as de departamento | 222 h | 8,90 h/e | 9.275 € | 26 h | 1,41 h/e | 220 € |
| Mandos intermedios | 807 h | 19,82 h/e | 7.234 € | 108 h | 2,49 h/e | 1.227 € |
| Ingenieros/as y técnicos/as | 3.891 h | 22,13 h/e | 45.224 € | 2.420 h | 18,50 h/e | 19.875 € |
| Administrativos/as y personal de back office | 268 h | 10,55 h/e | 3.079 € | 433 h | 11,94 h/e | 1.939 € |
| Personal de producción | 523 h | 5,62 h/e | 1.678 € | 741 h | 9,25 h/e | 8.519 € |
| Total | 5.711 h | 15,64 h/e | 66.490 € | 3.728 h | 11,88 h/e | 31.779 € |

Accesibilidad universal

Todos los centros de trabajo de Grupo Dara Pharma, son accesibles para cualquier persona en condiciones de seguridad, comodidad y de forma autónoma. Esta situación viene motivada por el desempeño de Grupo Dara Pharma en evitar cualquier problema de accesibilidad físico, por el deseo de contribuir a la plena integración de las personas con discapacidad en el entorno laboral y social, así como por el cumplimiento con la normativa aplicable en la materia, la visión de negocio en general y la actitud de responsabilidad social corporativa, orientada y focalizada en conseguir que cualquier delegación de Grupo Dara Pharma sea accesible por cualquier persona con independencia de sus limitaciones. Grupo Dara Pharma aplica esta orientación y enfoque de mejora a todos los nuevos planes de obras y reformas a ejecutar, los cuales incluyen como premisa de diseño, la accesibilidad a los mismos por personas con discapacidad.

Grupo Dara Pharma está comprometido socialmente con la necesidad de devolver a la sociedad parte de los resultados obtenidos fruto de sus negocios. Este compromiso ético y socialmente responsable, se fundamenta en la convicción corporativa de querer ser así. Por ello, en general, y muy especialmente en relación con el acceso universal de las personas con discapacidad, Grupo Dara Pharma actúa en consecuencia, reduciendo los riesgos potenciales de sus actividades en esta materia y sobre todo participando activamente en la construcción de un mundo mejor y más justo para las generaciones actuales y futuras.

Igualdad

Igualdad entre mujeres y hombres

Independientemente de la representación numérica (personas trabajadoras, plantilla promedio de la Compañía) de las mujeres (13,7%) y los hombres (86,3%), Grupo Dara Pharma está totalmente comprometido con el establecimiento y el desarrollo de políticas que supongan la integración de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, evitando cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

Grupo Dara Pharma promueve todas las medidas necesarias para conseguir la igualdad real y efectiva en el trabajo y en las oportunidades derivadas de cada puesto de trabajo, aplicándolas en todos los procesos de riesgo, tales como la selección, la promoción, el desarrollo profesional y la política de compensación de las personas trabajadoras.



Grupo Dara Pharma asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la definición y la fijación de las condiciones de trabajo y empleo, en la ejecución de las medidas de seguridad y salud laboral, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la implementación de las acciones corporativas destinadas a garantizar la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, informando de todas las decisiones adoptadas en materia de igualdad y proyectando una imagen corporativa acorde con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Desde Grupo Dara Pharma queremos poner en valor la extraordinaria labor que desempeñan las mujeres en nuestra empresa, además de reconocer el importante papel del colectivo femenino en la construcción de la sociedad del siglo XXI. Desde nuestra Compañía, apoyamos las reivindicaciones de las mujeres, como el fin de la discriminación de género, la plena igualdad de oportunidades, o la equidad salarial entre mujeres y hombres.

La aplicación de los principios y los compromisos corporativos en materia de igualdad, se hacen realidad en Grupo Dara Pharma a través del fomento de las medidas correspondientes, instrumentadas mediante la implantación del plan de igualdad, el cual tiene por finalidad mejorar y perfeccionar de forma analítica, consensuada y planificada la situación en materia de igualdad en cada momento, así como establecer los sistemas de monitorización, control y seguimiento necesarios y suficientes para maximizar la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la Compañía, y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Plan de igualdad

Grupo Dara Pharma continúa desarrollando, mejorando y actualizando día a día su plan de igualdad, de conformidad con los requerimientos y obligaciones derivados del Real Decreto-ley 6/2019 y resto de normativa de desarrollo. Con tal finalidad en 2022 la Compañía ha actualizado la valoración de los puestos de trabajo, hecho que ha supuesto una revisión del plan de igualdad vigente adaptándolo a las nuevas necesidades corporativas; en 2023, Grupo Dara Pharma tiene previsto editar y aprobar el nuevo "Plan de igualdad 2023-2026".

Promoción del empleo

La captación de talento y la retención a largo plazo del mismo constituyen una parte muy importante en la estrategia corporativa de recursos humanos de Grupo Dara Pharma. El enfoque de visibilidad corporativo se centra en informar sobre la forma y las posibilidades de promoción interna de las personas trabajadoras en la Compañía; al mismo tiempo se hace transparente todo el proceso, en todas sus fases y recorrido.

El sistema actual de promoción profesional de Grupo Dara Pharma, principalmente, se basa en las valoraciones realizadas por la Dirección General y la Dirección T&T (Team & Talent, recursos humanos) y por el resto de las direcciones funcionales y de negocio de Grupo Dara Pharma.

En estas valoraciones se evalúa el desempeño en el puesto de trabajo por parte de la persona trabajadora candidata a promocionar, así como su progreso profesional dentro de la Compañía. Es intención de Grupo Dara Pharma seguir mejorando y perfeccionando en el futuro el sistema corporativo de evaluación para la promoción de las personas trabajadoras, de forma que sea lo más objetivo posible y considere un análisis multivariante en la determinación de los resultados.

En 2022, debido al importante crecimiento esperado de la Compañía, se han puesto en marcha 2 procesos de RPO (Recruitment Process Outsourced), gestionados directamente por el equipo de T&T y orientados a la captación del talento corporativo necesario, principalmente en las áreas técnicas de la Compañía (servicio posventa; mecánicos de producción y técnicos de automatización-programadores). En paralelo se han elaborado dos videos corporativos para cautivar al talento y explicarles durante el proceso de selección el trabajo a realizar de una manera mucho más gráfica y atractiva para las personas candidatas.

Durante el evento realizado en Navidad de 2022 para todo el personal del Grupo Dara Pharma en España, el Director General ha compartido con toda la plantilla la nueva marca que identifica a Grupo Dara Pharma en términos de felicidad y cuidado de las personas trabajadoras; la marca We.



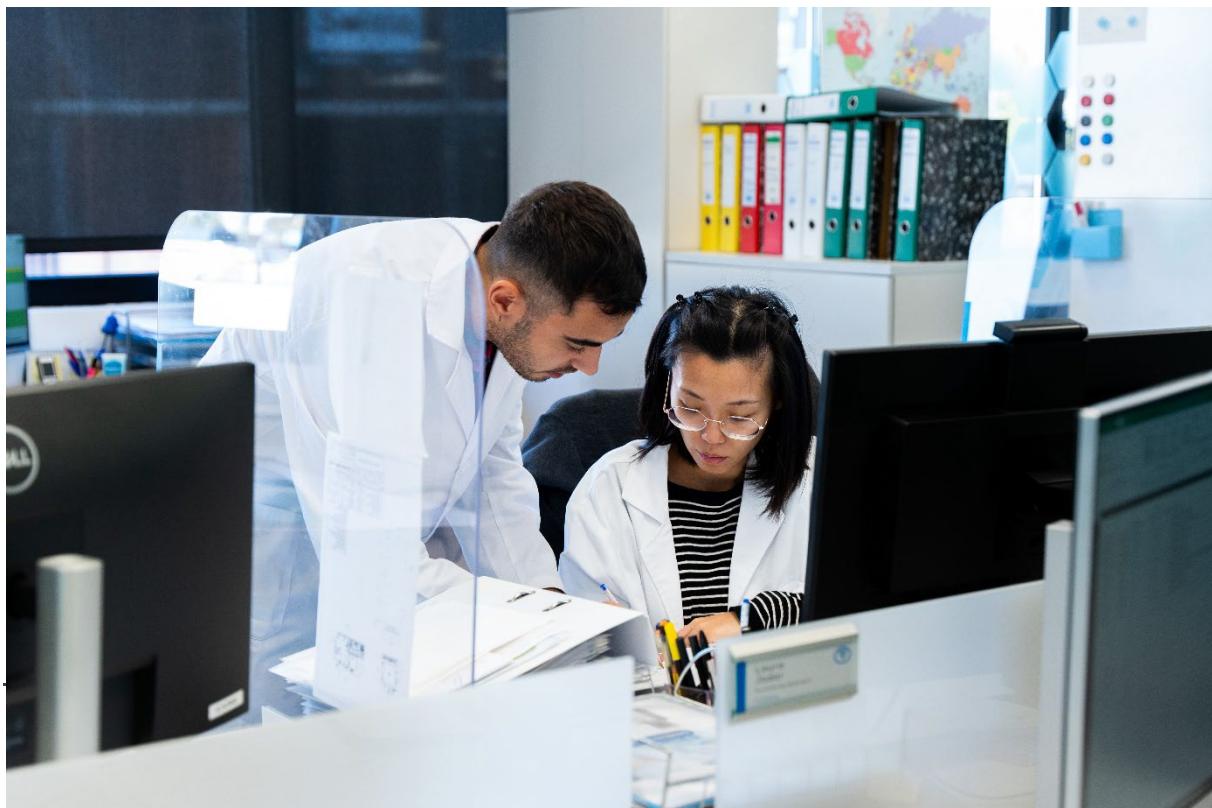
Protocolos contra el acoso, la integración y la accesibilidad universal

Grupo Dara Pharma aplica una política de tolerancia cero frente a cualquier manifestación, por reducida que sea, frente a la violencia, el acoso físico, sexual, psicológico o moral, el abuso de autoridad en el puesto de trabajo, o cualquier otra forma de acoso o conducta que pudiera generar un ambiente intimidatorio u ofensivo para los derechos de las personas trabajadoras, en particular, y en relación con este tipo de conductas frente a los clientes, los colaboradores y/o los proveedores, en general.

En 2022 Grupo Dara Pharma ha actualizado su Código de Conducta, incorporando entre sus políticas un nuevo protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de discriminación y acoso, así como el correspondiente canal de denuncias asociado.

Discriminación y diversidad GRI 406-01

En el ejercicio 2022, para todas las áreas y las materias indicadas en este apartado en general, y en particular en relación a los asuntos y los temas relativos a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, el acoso laboral y sexual por razón de sexo, la integración y la diversidad, no se han registrado impactos negativos significativos, ni se han recibido notificaciones o denuncias las cuales hayan derivado en procesos judiciales o litigios que hayan prosperado con efectos perjudiciales para la Compañía o personales para las personas trabajadoras afectadas.



Conducta y derechos humanos

Con carácter global y amplio, Grupo Dara Pharma está comprometido y promueve la defensa de los derechos humanos en todas las actividades, operaciones y procesos que desarrolla, y particularmente vela por su cumplimiento y respeto corporativo y por todas las personas trabajadoras de la Compañía.

Medidas

Grupo Dara Pharma tiene el compromiso de generar impactos positivos en la sociedad, desarrollando su modelo de negocio de manera ética. Grupo Dara Pharma aplica una política de tolerancia cero frente a las conductas contrarias a la ética, no admitiendo ninguna infracción de los principios previstos en su Código de Conducta corporativo, ya sea por parte de las personas trabajadoras, para todos los niveles de la cadena de mando, como por los clientes, proveedores y colaboradores externos.

Nuestro Código de Conducta

El Código de Conducta de Grupo Dara Pharma define los valores fundamentales, los principios empresariales, los compromisos y las expectativas corporativas.

El Código de Conducta corporativo es el referente para todas las personas trabajadoras, así como para los clientes y los colaboradores externos, entre los que se incluyen, entre otros, los proveedores, los contratistas, los agentes, los intermediarios, los

representantes y los socios comerciales, aplicándose en todas las actividades, operaciones y procesos desarrollados por la Compañía en todo el mundo. Grupo Dara Pharma promueve y procura la adhesión de todos ellos a los valores y los principios corporativos definidos; además, Grupo Dara Pharma espera de sus clientes y colaboradores externos que, a su vez, exijan a sus personas trabajadoras y subcontratistas que desarrollen sus actividades y modelos de negocio de manera acorde con los principios corporativos de Grupo Dara Pharma.

Grupo Dara Pharma considera que sus personas trabajadoras actúan en nombre de la Compañía; en consecuencia, el personal debe desarrollar sus actividades profesionales de forma responsable y cumpliendo en todo momento con el Código de Conducta corporativo. El equipo que conforma la Dirección de Grupo Dara Pharma tiene responsabilidades superiores a las del resto de personas trabajadoras; se espera que la Dirección de la Compañía guíe al personal mediante el ejemplo y demuestre su compromiso con el Código de Conducta corporativo. La Dirección de Grupo Dara Pharma debe velar y garantizar que las actividades, operaciones y procesos incluidos en su ámbito de responsabilidad correspondiente, se realizan de acuerdo con el Código de Conducta corporativo, las leyes, los reglamentos y las normas aplicables, así como de conformidad con el resto de las políticas y procedimientos de la Compañía.



En 2022 Grupo Dara Pharma ha desarrollado e implantado su nuevo Código de Conducta corporativo en el que se definen los principios y los valores por los que se deben regir todas las personas trabajadoras de la Compañía. Asimismo, Grupo Dara Pharma ha establecido el nuevo canal interno para que cualquier quebranto del Código de Conducta pueda ser informado a la Dirección T&T (Team & Talent, recursos humanos), al objeto que se proceda a la investigación, y en su caso, se tomen las medidas adecuadas cuando resulten necesarias.

Nuestro Código de Conducta

1. Cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos
Respeto por la ley en todo momento
2. Responsabilidad Social Empresarial
Contribución activa y voluntaria a al desarrollo humano sostenible
3. Derechos humanos
Compromiso con el respeto y cumplimiento con la Declaración Universal de Derechos Humanos

4. Misión, visión y valores
Ser partícipe de los valores promovidos por la Compañía
 5. Igualdad, diversidad y accesibilidad en las relaciones laborales
Compromiso con el fomento de la diversidad y el respeto a la dignidad de nuestras personas trabajadoras
 6. Salud y seguridad
Responsabilidad en la implantación de las políticas y medidas concretas de salud y de seguridad
 7. Conflictos de interés
Nadie debe comprometer los intereses de la Compañía, ni beneficiarse indebidamente por el cargo ostentado
 8. Deshonestidad, fraude y corrupción
Compromiso con el cumplimiento de los más elevados estándares éticos en aquellos países en los que el Grupo Dara lleva a cabo sus negocios
 9. Protección de datos y privacidad
La información es un activo valioso
 10. Respeto de la libre competencia y la legalidad comercial
Compromiso con el libre mercado y con la obtención de beneficios de forma lícita y sujeta al cumplimiento de la ley
 11. Presentes, comidas, entretenimiento
Operaciones comerciales libres de todo trato favorable que resulte del interés personal de las personas trabajadoras
 12. Discriminación y acoso
Ambiente laboral libre de discriminación y acoso por cualquier motivo
 13. Incumplimiento del Código de Conducta
Tolerancia cero ante conductas que incumplan nuestro Código
 14. Comunicación de conductas ilegales o violatorias
Canal seguro para la comunicación de conductas incumplidores del Código de Conducta, o de otras normativas legales o éticas
-

Canal de denuncias – Speak Up

Las personas trabajadoras Grupo Dara Pharma pueden comunicar a sus superiores directos toda práctica o acción que consideren inadecuada o ilegal, de acuerdo con Código de Conducta corporativo o con las leyes aplicables.

Grupo Dara Pharma dispone de un canal de denuncias seguro que garantiza el anonimato para comunicar cualquier práctica o acción considerada inadecuada o ilegal. El canal de denuncias "Speak Up" es un mecanismo corporativo que se activa con la recepción de las notificaciones por parte de las personas trabajadoras. Se investigan exhaustiva y adecuadamente todas las reclamaciones recibidas, garantizando en todo momento la toma de represalias contra cualquier persona trabajadora que haya utilizado el canal de buena fe, así como la privacidad de la persona incriminada.

Denuncias

GRI 406-01 / 419-01

Grupo Dara Pharma no ha identificado riesgos relacionados con la vulneración de los derechos humanos. En el ejercicio 2022, no se han registrado impactos negativos significativos, ni se han recibido denuncias las cuales hayan derivado en procesos judiciales o litigios por cualquiera de los aspectos relacionados con la vulneración de los derechos humanos.

Promoción de Convenios internacionales

Grupo Dara Pharma está comprometido con la aplicación del contenido de la Declaración Universal de los Derechos Humanos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como con el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo relativas al respeto de 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.

Grupo Dara Pharma promueve la defensa de los Derechos Humanos en todas las actividades que desarrolla y particularmente vela por el cumplimiento y el respeto de los aspectos relativos a la discriminación y el acoso general y/o sexual, el abuso de poder y la protección de datos personales, tanto de las personas trabajadoras, como de los clientes, los proveedores y/o cualquier otro tercero con el que se mantengan relaciones comerciales que supongan acopiar información y datos.

Corrupción y el soborno

Corrupción y soborno

GRI 205-03

Grupo Dara Pharma aplica una política de tolerancia cero frente a cualquier manifestación de corrupción o soborno. Inspiran y condicionan las actuaciones de la Compañía en esta materia, los aspectos siguientes:

- Cumplir con la legislación y normativa tanto general como de lucha contra la corrupción y el soborno, en todas las actividades, operaciones y procesos desarrollados por la Compañía.
- Identificar y controlar especialmente las actividades u operaciones susceptibles de riesgo en materia de corrupción o soborno, por reducido que sea, y denunciar y castigar adecuada y proporcionalmente cualquier conducta que fomente o derive en la corrupción o el soborno en cualquiera de sus manifestaciones posibles.
- Proyectar, comunicar y transmitir a todos los niveles, tanto internos como externos, la cultura corporativa de cumplimiento, ética y honestidad debida a observar en la ejecución de cualquier operación o transacción.
- Registrar contablemente todas las operaciones económicas y financieras de forma adecuada y precisa, con detalle, y en su caso, desagregación al nivel necesario y suficiente, de las liberalidades, las atenciones, los regalos, los gastos de hospitalidad, los patrocinios y las donaciones.

Grupo Dara Pharma considera como prácticas prohibidas las acciones encaminadas a solicitar, dar o recibir cantidades, cualquiera que sea su forma o denominación y con independencia de cuál sea el destinatario o receptor de las mismas, cuya finalidad sea alcanzar o mantener fuentes de negocio, obteniendo una ventaja comercial indebida y fuera de las leyes y las buenas prácticas de gestión y dirección de operaciones y negocios.

En el ejercicio 2022 no se han registrado impactos negativos significativos, ni se han recibido denuncias las cuales hayan derivado en procesos judiciales o litigios por cualquiera de los aspectos relacionados con la corrupción y el soborno.



Blanqueo de capitales

GRI 205-03

En materia de lucha contra el blanqueo de capitales, Grupo Dara Pharma también aplica una política de tolerancia cero en relación con la posibilidad de efectuar cualquier operación que no se corresponda claramente con la realidad, naturaleza y sentido de la transacción que se formaliza. Grupo Dara Pharma evita los cobros y los pagos en efectivo de cualquier producto o servicio suministrado o recibido, ya sea total o parcialmente, salvo excepción justificada expresamente, en cuyo caso el importe de la operación correspondiente queda limitado a la cantidad máxima admisible legalmente, debiéndose registrar oportunamente los datos de la operación y de los intervenientes en la misma.

En el ejercicio 2022 no se han registrado impactos negativos significativos, ni se han recibido denuncias las cuales hayan derivado en procesos judiciales o litigios por cualquiera de los aspectos relacionados con el blanqueo de capitales.

Aportación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

En 2022 Grupo Dara Pharma ha colaborado y efectuado aportaciones y donaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro; entre otras, destacan las siguientes:

- Asociación REIR: proyecto de recogida de juguetes en la campaña de Reyes Magos.
- El Xiprer: proyecto de donación de libros en la campaña Sant Jordi.
- Oxfam Intermón: proyecto Trailwalker para combatir los efectos del cambio climático.
- Plan Internacional: proyecto de apadrinamiento de un niño en el Sudán.
- Solidançà: proyecto Roba Amiga de recogida de ropa usada.

Sociedad

Compromisos con el desarrollo sostenible

Impactos en el empleo y el desarrollo local

Las actividades económicas desarrolladas por Grupo Dara Pharma generan gran cantidad de impactos directos, positivos y de largo alcance sobre el empleo y el desarrollo local. La generación, el crecimiento continuo y sostenido y el mantenimiento del empleo local en España, India, México y Estados Unidos de América, a través de puestos de trabajo estables y de calidad, en los que las personas trabajadoras de la Compañía cuentan con un medio de generación de recursos económicos para el desarrollo de sus actividades personales y unas posibilidades de promoción profesional compatibles y equilibradas con sus respectivos modelos de vida familiar.

Grupo Dara Pharma contribuye al desarrollo profesional de su personal mediante la formación y el reciclaje profesional constante y continuo de las personas trabajadoras de la Compañía, con motivo de la transformación tecnológica y operativa del sector en el que opera. La generación de nuevas oportunidades laborales para las generaciones futuras y en especial para los jóvenes, las mujeres y las personas discapacitadas, como consecuencia de la evolución del modelo de negocio de la Compañía en los próximos años, basado en la digitalización y en el que predominan los conocimientos y la especialización, sobre todo técnicos y tecnológicos, creándose nuevas y distintas fórmulas de operación respecto a las convencionales que se aplican hoy en día. Estas fórmulas, determinan la necesidad de aportar un conjunto de requerimientos, aptitudes y habilidades por parte de las personas trabajadoras, distintas y modificadas por completo con respecto a las actualmente exigidas; ello supone una gran oportunidad para las nuevas generaciones, mejor preparadas y cualificadas para los retos del futuro y favorece la integración y diversidad a todos los niveles.

Grupo Dara Pharma está totalmente comprometida con la responsabilidad social corporativa y la sostenibilidad; en la contratación de proveedores y colaboradores de productos y servicios la Compañía prioriza y favorece a aquellas empresas que tienen como objetivo la protección y preservación del medioambiente y que cuentan en sus plantillas con personas trabajadoras con dificultades, ya sean sociales, económicas o con minusvalías. En la mayor parte de los casos, los proveedores y colaboradores de Grupo Dara Pharma son de proximidad, aspecto que adicionalmente al impacto positivo indirecto que genera en el empleo local, también favorece la reducción de los impactos medioambientales negativos, al reducir y minimizarse los desplazamientos y transportes contaminantes derivados de los pedidos de productos y servicios efectuados.

Compromiso con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Grupo Dara Pharma está comprometido e integra en su modelo de negocio, así como en todas las actividades, operaciones y procesos desarrollados corporativamente, los Diez Principios y la Agenda 2030 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, impulsando y promoviendo con carácter general la mejora en la consecución de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas.



Con carácter particular, Grupo Dara Pharma integra, ejecuta y desarrolla un conjunto de acciones concretas para la mejora de sus actividades, operaciones y procesos, en relación con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), destacando, entre otros, los siguientes:



Acciones de asociación y patrocinio

Grupo Dara Pharma colabora activamente en diversos proyectos sociales y medioambientales con asociaciones y fundaciones sin ánimo de lucro y ONGs. En el compromiso con la sociedad y el medio ambiente, Grupo Dara Pharma cuenta con la ayuda de los clientes, colaboradores y personas trabajadoras que garantizan el éxito de estos proyectos. Algunos de los principales proyectos solidarios en los que ha participado la Compañía en 2022, han sido los siguientes:

Asociación REIR

Proyecto de recogida de juguetes en la campaña de Reyes Magos

Grupo Dara Pharma y la Asociación REIR (Recursos Educativos para la Infancia en Riesgo) han colaborado para que ningún niño se quede sin su juguete en el día de Reyes Magos. Gracias a los juguetes aportados por Grupo Dara Pharma y junto a otras donaciones, la Asociación REIR ha entregado 66 lotes a colectivos infantiles en situación de vulnerabilidad en la comarca del Vallés Oriental (Barcelona).



¡Estamos muy orgullosos de haber contribuido en esta campaña para conseguir la sonrisa de todos estos niños y niñas; agradecemos a todas las personas que han colaborado en la donación!

El Xiprer

Proyecto de donación de libros en la campaña Sant Jordi



El día de Sant Jordi de 2022 se ha celebrado de forma especial, organizando una jornada de Bookcrossing, en la que todo el personal ha podido traer uno o varios libros e intercambiarlos por otros que haya dejado otro/a compañero/a de la Compañía. De esta manera, se han podido intercambiar todo tipo de obras de todos los géneros: poesía, novelas, cómics, biografías, literatura especializada, etc. Los diferentes libros se han dejado en una mesa del comedor, y ahí se han ido cogiendo según los gustos de cada uno.

Los libros sobrantes se han destinado a la ONG El Xiprer con el objetivo que pueda hacer un uso solidario de estos.

Por otra parte, fieles a la tradición corporativa, Grupo Dara Pharma también ha regalado una rosa a todas las mujeres de la Compañía y un punto de libro personalizado con el logo de Dara y de Coolvacuum a todo el personal.

Oxfam Intermón

Proyecto Trailwalker para combatir los efectos del cambio climático

Grupo Dara Pharma ha completado la Trailwalker de Oxfam Intermón para combatir los efectos del cambio climático; un equipo de 6 personas ha participado en la 11ª edición de la Trailwalker de Oxfam Intermón. Esta marcha solidaria por equipos tiene como objetivo recaudar fondos para el desarrollo de proyectos que ayuden a las personas más afectadas por los efectos del cambio climático a tener una vida más digna. El equipo de Grupo Dara Pharma ha estado integrado por 6 personas; 4 caminantes que han recorrido los 50 kilómetros entre Olot y Girona y 2 personas que han realizado tareas de aprovisionamiento.

La edición de este año ha contado con un total de 176 equipos y 1.500 participantes; con cada equipo se han recaudado 1.500 euros. El total de los 222.000 euros recaudados en esta edición servirán para que unas 30.000 personas puedan acceder a agua potable a través de los proyectos de Oxfam Intermón en África y América Latina. La mitad más pobre de la humanidad sólo es responsable del 10% de las emisiones causantes del cambio climático, pero las poblaciones más vulnerables son las que lo tienen más difícil para hacer frente a sus efectos. Para acceder a agua potable, muchas personas tienen que recorrer grandes distancias andando, algo sobre lo cual Oxfam Intermón quiere crear conciencia con la Trailwalker.





PIMEC

Proyecto Singulares

Los alumnos del curso de robótica del proyecto "Singulares", organizado por PIMEC (Micro, Pequeñas y Medianas empresas de Catalunya), han visitado la sede social de Grupo Dara Pharma en Granollers (Barcelona, España) para conocer más sobre el uso que hacemos de los robots en nuestros equipos y líneas completas de envasado aséptico. Esta visita también se ha efectuado en el marco del proyecto "Connecta Jove VOr"

Esta iniciativa de carácter comarcal está liderada y coordinada por PIMEC y cuenta con la participación de Granollers Mercat EPE, el Ajuntament de Les Franqueses del Vallès, el Consell Comarcal del Vallès Oriental y los centros de formación de contrastada trayectoria, Fundació Eurecat, Isoveri Formació y Acondicionamiento Tarrasense (LEITAT), como entidades todas ellas ejecutoras. El objetivo del proyecto es evaluar profesionalmente, orientar y ayudar a la inserción laboral de 120 personas jóvenes del Vallès Oriental.

Plan Internacional

Proyecto de apadrinamiento de un niño en el Sudán

En colaboración con la ONG Plan International, Grupo Dara Pharma tiene apadrinado a Mounier Elhaj Hussein Mahadi, un niño de la región de Nilo Blanco (Sudán) que ya tiene más de 12 años. Con esta acción solidaria, Mounier puede acceder a derechos básicos que de otra forma no podría disfrutar. Recursos tales como la educación o la sanidad, pudiendo acudir a la escuela primaria o a un centro sanitario en menos de 30 minutos desde su casa.

Mounier disfruta en su día a día con los estudios religiosos y con la pintura. Por otra parte, gracias al apoyo de este apadrinamiento las familias del área en la que vive Mounier pueden participar en actividades como la mejora de centros de salud, la provisión de mobiliario y equipos para escuelas, la construcción de letrinas escolares, o iniciativas que promueven la protección infantil en contra del abuso, explotación y abandono.

Solidançá

Proyecto Roba Amiga de recogida de ropa usada

Grupo Dara Pharma ha efectuado la donación de su antiguo vestuario laboral. En línea con el compromiso corporativo orientado al fomento de la mejora de la calidad de vida de las personas, en el marco del programa Roba Amiga, Grupo Dara Pharma ha participado con la Asociación Solidançá en la campaña de reciclaje y donación de su antiguo vestuario laboral.

Solidançá es una entidad que trabaja en la inserción laboral de personas en riesgo de vulnerabilidad económica; también es una de las organizaciones impulsoras de Roba Amiga, el programa de gestión de residuos textiles líder en Cataluña, que fue fundado en 2002 bajo el lema "Tu ropa crea puestos de trabajo. ¡Hagámosla útil!". Solidançá en el marco del programa Roba Amiga opera en todo el territorio catalán, realizando la recogida de ropa en más de 174 municipios, con más de 1.439 contenedores y 77 personas contratadas. Solidançá estima que con el trabajo que desempeñan recogiendo las más de 6.803 toneladas de ropa al año, evitan que se generen 56.192 toneladas de CO₂ que acabarían en la capa de ozono. Por otra parte, gracias a las más de 7.300 piezas de ropa anuales que se recogen, se benefician 826 familias y se realizan servicios de inserción laboral con más de 210 personas.

Con esta iniciativa no solo queremos colaborar con las personas en situación de vulnerabilidad, sino que también deseamos contribuir a poner fin a la problemática medioambiental que suponen las más de 900.000 toneladas de residuos textiles generadas en España.



En el marco de nuestra iniciativa solidaria de donación del vestuario antiguo, aproximadamente, se han recolectado 410 kg de ropa a través de los contenedores habilitados para que el equipo de Solidança recogiera de forma fácil y rápida la ropa y la transportara a su planta, para su clasificación según el uso y destino posterior.

Las prendas con logotipos corporativos del Grupo Dara Pharma, han sido trasladadas a la planta de Preparación para la Reutilización (PxR), situada en Sant Just Desvern (Barcelona), donde han sido destruidas con el propósito de aprovechar el material textil para usos de relleno, tales como hilatura, panelados, relleno de colchones, almohadas, asientos de vehículos, etc. Esta planta de reutilización cuenta con 40 puestos de trabajo para personas en riesgo de exclusión social, provenientes de los Servicios Sociales de varios ayuntamientos de la zona.

Las prendas donadas por Grupo Dara Pharma que no incluyen ningún logotipo corporativo, han sido entregadas directamente a las personas en situación de vulnerabilidad que trabajan en las diferentes plantas que Solidança tiene repartidas por el territorio y que participan en el programa de Roba Amiga.

Alternativamente, las prendas sin logotipo corporativo de Grupo Dara Pharma, han sido destinadas a las propias tiendas de Solidançá, puntos de venta en los que se promueve la compra responsable y sostenible, la cual aporta valor social con la creación de puestos de trabajo para personas en situación de vulnerabilidad social y que constituyen espacios de sensibilización ambiental y social.

Estamos muy orgullosos de haber colaborado a través de esta iniciativa para favorecer una correcta gestión de los residuos de ropa y textiles, así como fomentar la promoción de la reutilización de nuestras prendas con el objetivo de contribuir a la economía circular y sostenible, tan necesaria en la actualidad para hacer frente a retos como son la emergencia climática y la exclusión social. A través de nuestra campaña de recogida del vestuario antiguo, evitaremos que se genere cerca de media tonelada de residuos textiles, los cuales acabarán teniendo un impacto negativo en el medioambiente, si no se reciclan. También mejoraremos el bienestar social de aquellas personas en situación de vulnerabilidad que no pueden permitirse adquirir piezas de ropa.

Esta acción fortalece nuestra misión, visión y valores, los cuales convierten a Grupo Dara Pharma una Compañía comprometida con la mejora del bienestar social, aparte de ser referente internacional en la fabricación de maquinaria de envasado estéril y aséptico y en soluciones integrales e innovadoras.



Subcontratación y proveedores

GRI 102-09

En relación a los proveedores, de tamaño distinto y actividad diversa, Grupo Dara Pharma procura transmitir su visión del negocio y de la sociedad y promueve su actuación de acuerdo con los valores y las políticas corporativas. En general, la actuación de estos proveedores es correcta, profesional y en consonancia con la cultura corporativa de cumplimiento, ética y honestidad de la Compañía.

La política de proveedores de Grupo Dara Pharma, al igual que en el caso del empleo, está orientada a las relaciones de larga duración, basadas en la confianza en los productos y servicios suministrados y en la excelencia en la actuación profesional y el buen hacer empresarial. En este sentido, la Compañía fomenta la empleabilidad local, y en consecuencia, en los procesos de compra y en relación con la cadena de suministro, da prioridad a la adquisición de productos y servicios de origen local.

En 2022 Grupo Dara Pharma ha emprendido un conjunto de acciones estratégicas en relación con su cadena de suministro encaminadas a conseguir y consolidar los objetivos siguientes:

- Mejorar el posicionamiento de la Compañía frente a sus proveedores para garantizar en todo momento la cadena de suministro, dada la naturaleza y calificación de "sector estratégico" de los productos fabricados y los servicios prestados por Grupo Dara Pharma.
- Aumentar los niveles de seguridad de los stocks disponibles por Grupo Dara Pharma para maximizar el aseguramiento de la cadena de suministro en todo momento; se han realizado compras defensivas de los diferentes materiales con potenciales problemas de suministro (componentes eléctricos y electrónicos, elementos de refrigeración, calderería inoxidable, etc.), con el consiguiente esfuerzo económico y logístico derivado a tal efecto.
- Focalizarse en el desarrollo local, dando prioridad a la contratación de proximidad, excepto para algunos elementos tecnológicos cuya compra se efectúa en el exterior por ubicarse en esos emplazamientos el I+D necesario requerido.

A causa de la situación geopolítica, la crisis de las materias primas y los componentes, el incremento de los costes de transporte y su impacto en el medioambiente, así como la volatilidad de los tipos de cambio, Grupo Dara Pharma ha intensificado sus relaciones de carácter estrecho con proveedores y socios comerciales de carácter local, los cuales, a su vez, han efectuado importantes esfuerzos en términos de competitividad como contrapartida a los volúmenes de contratación asignados y a la continuidad y sostenimiento en el tiempo de los mismos, aspectos todos ellos que contribuyen de forma directa e importante a la reducción de los impactos potenciales en el medioambiente de las actividades, operaciones y procesos desarrollados por Grupo Dara Pharma y por tanto mejoran el desempeño corporativo en términos de sostenibilidad.



Política de compras

Grupo Dara Pharma aplica su propio sistema de evaluación corporativa para la elección de los proveedores con los que realiza las compras o contrata los servicios. Los requisitos básicos que se utilizan a la hora de seleccionar a los proveedores, entre otros, son los siguientes: las condiciones económicas; la calidad y el alcance de la cobertura de los suministros y los servicios contratados; el compromiso garantizado de servicio; los plazos y tiempos de entrega; la política y los sistemas de atención; las condiciones logísticas y de transporte; etc., así como la consideración e integración en el suministro de los aspectos y las políticas de cumplimiento y de compromiso corporativo, por parte de los proveedores en la realización de sus actividades, operaciones y procesos.

Grupo Dara Pharma realiza procesos de homologación iniciales para garantizar que la orientación y las capacidades de los proveedores son acordes con los valores y el modelo de negocio corporativos. Una vez homologados, se realizan comprobaciones periódicas para garantizar el mantenimiento de las condiciones iniciales, o bien para homologar los nuevos requerimientos exigidos, generalmente como consecuencia de las mejoras y el desarrollo de la política de compras de la Compañía, así como en base a las nuevas exigencias derivadas de la legislación y normativa vigente de aplicación en cada momento. Grupo Dara Pharma sólo opera con los proveedores que estén debidamente homologados en los sistemas de gestión de compra corporativa.

Para la homologación de los proveedores se solicita la información necesaria a tal efecto. El área de compras Grupo Dara Pharma, gestiona y mantiene actualizada la relación de proveedores homologados para la evaluación y el seguimiento periódico de los mismos.

La relación de proveedores homologados es puesta a disposición de todos los miembros de la Compañía con responsabilidades y

atribuciones en la materia, de forma periódica y por los medios corporativos correspondientes.

Grupo Dara Pharma, al tiempo de iniciar las relaciones comerciales con los proveedores, traslada íntegramente sus políticas, exigiéndoles el cumplimiento de las mismas con alcance, contenido y desempeño equivalente al observado corporativamente a tal efecto.

Sistemas de supervisión y auditorías

Grupo Dara Pharma evalúa periódicamente a sus proveedores. A tal efecto, utiliza una serie de indicadores ajustados y acordes con las condiciones básicas sobre las que fueron homologados en cada caso.

La Compañía establece un periodo de prueba para todos los proveedores, el cual depende de la incidencia del proveedor en la actividad o de la frecuencia con la que subministre los productos y preste los servicios. Durante el periodo de prueba, los compradores de Grupo Dara Pharma valoran de forma exhaustiva a los proveedores en cuestión, con la finalidad de validar su aptitud para la homologación positiva definitiva. Superado el periodo de prueba, los proveedores pasan a la categoría de Apto. A partir de ese momento, la Compañía efectúa un proceso de evaluación periódica continua objetiva de los productos suministrados y los servicios prestados, así como del desempeño de los proveedores.

En caso que los proveedores no cumplan adecuadamente los acuerdos y compromisos alcanzados con Grupo Dara Pharma y ello afecte de manera considerable al desarrollo de las actividades, las operaciones y los procesos corporativos o bien genere impactos negativos, se efectúan rondas de análisis y la definición de los planes de mejora correspondientes con los proveedores afectados, con la finalidad de evitar la repetición de las situaciones negativas registradas. En caso de no observarse mejoras sustanciales en el desempeño de los proveedores a corto y medio plazo, se les califica como No Aptos y se rescinde la relación comercial con los mismos.

Periódicamente se evalúa globalmente a los proveedores y en función de los resultados obtenidos, se definen y ejecutan los planes de mejora correspondientes. Grupo Dara Pharma informa a los proveedores de los resultados de las evaluaciones para su conocimiento y mejor desempeño futuro.

Consumidores

GRI 416-01 / 419-01

Responsabilidad de producto

Grupo Dara Pharma es un referente en la industria farmacéutica; cumple en todo momento con la excelencia y la seguridad requerida para los exigentes estándares de la industria farmacéutica y biotecnológica.

Grupo Dara Pharma mantiene un riguroso sistema de calidad, certificado por la norma internacional UNE-EN-ISO9001:2015, en el cual se integran procesos de mejora continua y excelencia. De este modo, se alcanzan los más altos estándares de calidad y seguridad dirigidos principalmente al sector farmacéutico.

El diseño de los equipos, de acuerdo con las normativas FDA, GMP y GAMP5, acredita su idoneidad para ser utilizados en la industria farmacéutica de todo el mundo.



Nuestra política de calidad

La Dirección de Grupo Dara Pharma, mediante la difusión de su política de calidad, define que el objetivo estratégico corporativo es la obtención de la máxima satisfacción de los clientes, mediante la implantación de los siguientes principios generales:

1. La motivación y la formación del personal para promover la actitud profesional de nuestras personas trabajadoras, imprescindible para ejercer un mejor servicio.
2. El diseño con flexibilidad y personalización para adaptarnos a las necesidades de nuestros clientes en un mercado en continua evolución, asegurando el cumplimiento de la legislación aplicable.
3. Nuestras soluciones están basadas en una tecnología innovadora, la mejora continua y el valor añadido para nuestros clientes.
4. La calidad, basada en la profesionalidad del equipo humano de Grupo Dara Pharma, que trabaja desde el esfuerzo colectivo, la perseverancia, la autoexigencia, la capacidad de desarrollo/adaptación, la innovación y la vocación de servicio. En estos ejes se sustenta nuestra relación con los clientes, para poder obtener su máxima satisfacción.
5. Los equipos de Grupo Dara Pharma están diseñados y funcionan siguiendo las normativas de calidad farmacéutica (GMPs), integrando en nuestros procesos los servicios de validación, que abarcan desde las etapas de diseño hasta la puesta en marcha en las instalaciones de nuestros clientes.
6. Dar soluciones a las necesidades de los clientes a través de un equipo comercial y técnico con elevada experiencia, inmerso en un proceso de mejora continua, con el objetivo de alcanzar la excelencia.



Fieles a estos principios, los preceptos a cumplir por Grupo Dara Pharma se recogen en nuestro sistema de gestión de la calidad que se declara de obligado cumplimiento y que se completa con los objetivos de calidad aprobados anualmente.

Andreu Antonell
General Manager Grupo Dara Pharma

Cumplimiento normativo

Grupo Dara Pharma cumple con las legislaciones de calidad y seguridad más estrictas de los países más avanzados.



Sistemas de reclamación y quejas

Grupo Dara Pharma suministra sus productos y presta sus servicios con los máximos estándares de calidad y seguridad, tanto para los clientes, como para las propias personas trabajadoras. La Compañía cuenta con un procedimiento de satisfacción de los clientes, el principal objetivo del cual es evaluar la percepción y el grado de satisfacción de los clientes en relación al cumplimiento por parte de la Compañía de los compromisos asumidos, así como la calidad de los servicios prestados a los mismos. Para evaluar el grado de satisfacción de los clientes de Grupo Dara Pharma, se utilizan 2 mecanismos de análisis.

Por una parte las encuestas de valoración de producto-servicio, los resultados de las cuales derivan en un informe ejecutivo para su apreciación y la posterior definición del plan de actuación para la mejora del desempeño de la Compañía. En estas encuestas, entre otros aspectos, se toman en consideración los siguientes: las fases de venta y producción; la documentación entregada; la ejecución del FAT (Factory Acceptance Test); el equipo entregado; y la imagen de la Compañía. El resultado de la encuesta de valoración producto-servicio correspondiente al ejercicio 2022 ha sido 8,54 puntos (en una escala del "0" al "10", en la cual el "10" representa el máximo nivel de satisfacción).

Por otra parte, las reclamaciones y quejas, las cuales igualmente son analizadas para la mejora continua de las actividades, las operaciones y los procesos desarrollados por Grupo Dara Pharma. Las reclamaciones y quejas, se reciben a través de los distintos medios de comunicación puestos a disposición de los clientes de Grupo Dara Pharma. Una vez recibidas, son derivadas a los departamentos correspondientes afectados, los cuales analizan las problemáticas expuestas por los clientes y dan solución a las mismas en el mínimo plazo de tiempo posible; asimismo, de las reclamaciones y quejas recibidas se efectúa un profundo análisis con la finalidad de instrumentar las medidas corporativas necesarias y suficientes con la finalidad de evitar su repetición en el futuro. En el ejercicio 2022, no se han registrado reclamaciones ni quejas significativas, ni en número ni en importancia de las mismas, ni se han recibido denuncias las cuales hayan derivado en procesos judiciales o litigios que hayan prosperado con efectos perjudiciales para la Compañía.

Información fiscal

GRI 207-04

Beneficio antes de impuestos

En el ejercicio 2022, Grupo Dara Pharma ha generado un resultado consolidado antes de impuestos (beneficios) de 17.720.362,55 euros (9.099.531,49 euros en 2021). El detalle por países del beneficio consolidado antes de impuestos alcanzado en 2022, es el siguiente:

- España: 17.677.683,33 euros.
- India: 4.095,21 euros.
- México: 62.250,71 euros.
- Estados Unidos de América (USA): -5.939,52 euros.
- Colombia: - 17.727,19 euros
(no reportada en este informe; integración por puesta en equivalencia)

Impuesto sobre beneficios - devengado

En el ejercicio 2022, Grupo Dara Pharma ha devengado un impuesto sobre beneficios consolidado (positivo, gasto) de 3.316.416,79 euros (1.252.872,14 euros en 2021).

Impuesto sobre beneficios - pagado

En el ejercicio 2022, el efecto en tesorería (cantidades pagadas menos importes cobrados) del impuesto sobre sociedades consolidado de Grupo Dara Pharma, ha supuesto una salida de 1.293.911,66 euros (3.093.080,03 euros en 2021). El impuesto sobre beneficios consolidado pagado, es la resultante de la liquidación del impuesto sobre sociedades consolidado del ejercicio anterior (2021), así como las retenciones y los pagos a cuenta efectuados en el corriente (2022).

Subvenciones públicas recibidas

En el ejercicio 2022, Grupo Dara Pharma ha recibido subvenciones públicas por un importe total 194.657,10 euros (218.814,38 euros en 2021).

Bases de formulación

Contenido

Grupos de interés

Los grupos de interés identificados han sido los siguientes: socios; personas trabajadoras; clientes; proveedores y colaboradores.

Materialidad [GRI 102-44](#)

La materialidad se ha determinado a partir de los impactos identificados, considerando los intereses y las expectativas de los grupos de interés e integrando los aspectos fundamentales y los retos sectoriales en los que opera Grupo Dara Pharma, así como la legislación y la normativa que le es de aplicación. Todo ello se ha puesto en relación con los valores, las políticas y las estrategias de gestión propias, considerando las competencias corporativas esenciales.

Sostenibilidad

El desempeño de Grupo Dara Pharma se ha definido en relación a la sostenibilidad, considerando toda la información objetiva disponible. Se han determinado e indicado las condiciones y los objetivos de desarrollo y los impactos y las contribuciones económicas, ambientales y sociales de Grupo Dara Pharma y todo ello se ha relacionado con la estrategia corporativa.

Exhaustividad

El contenido del informe se considera exhaustivo, por cuanto contempla todos los asuntos y temas materiales y sus coberturas, refleja todos los impactos económicos, ambientales y sociales y aporta la información necesaria y suficiente para que los grupos de interés puedan evaluar adecuadamente el desempeño de Grupo Dara Pharma.

Calidad

Precisión

Grupo Dara Pharma ha elaborado este informe de manera precisa y detallada. El mismo, incorpora un conjunto de datos medidos, la descripción de las bases y los métodos de cálculo personas trabajadoras y las estimaciones correspondientes con indicación de la sistemática observada. Se considera que el margen de error registrado no debe influir en la opinión de los grupos de interés para su evaluación del desempeño de Grupo Dara Pharma.

Equilibrio

La información presentada en este informe es equilibrada. No se aprecian sesgos en la misma derivados de la selección u omisión de información. Se incluyen por igual tanto los resultados favorables como los desfavorables y se distingue entre los hechos y su interpretación.

Claridad

Este informe se considera claro. Su información es comprensible y accesible por los grupos de interés e incorpora el nivel de agregación de los datos adecuado. Se ha evitado el uso de tecnicismos, acrónimos, jerga, etc. que dificulten su comprensión y se incluyen las explicaciones necesarias para su adecuada interpretación. Este Estado de Información No Financiera (EINF), se refiere al ejercicio 2022 y está disponible para el acceso público de los grupos de interés en la página Web de Grupo Dara Pharma:

www.dara-pharma.com/es

Comparabilidad GRI 102-50

La información y los datos contenidos en este informe se refieren al ejercicio 2022. Todas las figuras y tablas del informe contienen la información y los datos agregados o detallados correspondientes a todas las unidades que forman parte de Grupo Dara Pharma. En aquellas figuras y tablas cuyo alcance es inferior al total, se ha incluido mención expresa al respecto en el apartado correspondiente. Inspira la confección del informe la comparabilidad de la información contenida en el mismo, tanto temporal, para poder analizar los cambios, como de contenido, para el seguimiento de los propios objetivos y el contraste de éstos con el desempeño de otras organizaciones similares.

En todos aquellos casos en los que la oportunidad y la relevancia así lo han permitido y aconsejado, se ha presentado la información correspondiente relativa al ejercicio anterior (2021). No se ha incluido información contextual para la interpretación de las diferencias de impacto o desempeño respecto a otras organizaciones similares.

Para la obtención y el proceso de tratamiento de la información y los datos contenidos en el informe, así como la definición de su formato y la elaboración de las explicaciones contenidas en el mismo, se han aplicado las metodologías y los enfoques considerados más adecuados a los fines perseguidos.

En la medida de lo posible, es voluntad de Grupo Dara Pharma el mantenimiento en el tiempo de los criterios aplicados en este informe. No obstante a lo anterior, es previsible que el mismo experimente y registre cambios en los ejercicios futuros siguientes, en base a la evolución de Grupo Dara Pharma y su entorno, así como en función de la importancia relativa de los asuntos y temas económicos, ambientales y sociales para los grupos de interés y la propia Compañía.

Fiabilidad

La fiabilidad del informe se considera la debida. Se han definido y aplicado un conjunto de principios concretos para su elaboración, así como se han implantado los procesos, los flujos y los controles internos necesarios a tal efecto, disponiéndose de la información de soporte acreditativa correspondiente. Sólo se ha incluido información sobre los impactos y los desempeños corroborados mediante evidencias, salvo que, no disponiendo de las mismas, hayan resultado materiales, en cuyo caso se ha incluido la máxima información posible con las debidas explicaciones necesarias para poder aclarar las incertidumbres asociadas.

Puntualidad [GRI 102-51 / 102-52](#)

Este Estado de Información No Financiera (EINF) se refiere al ejercicio 2022 y comparativamente al año anterior (2021); su ciclo de elaboración es anual, abarcando el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. Ha sido formulado con fecha 31/03/2023 por el Órgano de Administración de Grupo Dara Pharma.

Referencia a los estándares

[GRI 102-54](#)

Este informe se ha elaborado haciendo uso referencial y discrecional, completo o parcial, de los estándares GRI (Global Reporting Initiative) publicados por el GSSB (Global Sustainability Standards Board), según las necesidades concretas de los asuntos y temas tratados y abordados en el mismo en cada caso en particular, en relación con los contenidos de los estándares correspondientes.

Este informe no se ha elaborado de conformidad con las opciones "Esencial" o "Exhaustiva" indicadas en el "GRI 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI", ni tiene por finalidad su declaración en tal sentido de acuerdo con los criterios de establecidos por GSSB.

Verificación externa

Este Estado de Información No Financiera (EINF) ha sido auditado por un prestador independiente de servicios de verificación, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 1º, apartado 2º, de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, a través de la incorporación del nuevo apartado 6º añadido a tal efecto.

Contacto [GRI 102-53](#)

Para cualquier aclaración, duda o información adicional acerca este informe, pueden dirigirse a:

Grupo Dara Pharma

Departamento Finance & Legal

Polígono Industrial Coll de la Manya

Galileo Galilei 5-19

08403 Granollers (Barcelona) - España

Teléfono: +34 938 718 784

Correo electrónico: info@dara-pharma.com

www.dara-pharma.com/es

Índice EINF/GRI

| Capítulo | Ley 11/2018 | GRI estándar aplicado | Página |
|--|--|---|---------|
| Compañía | | GRI 102-01 Nombre de la organización | 4 |
| | Modelo de negocio Entorno empresarial | GRI 102-02 Actividades, marcas, productos y servicios | 6 y 8 |
| | | GRI 102-03 Ubicación de la sede | 9 |
| Modelo de negocio Organización y estructura | | GRI 102-07 Tamaño de la organización | 10 |
| | | GRI 102-18 Estructura de gobernanza | 11 |
| | | GRI 102-19 Delegación de autoridad | 12 |
| | GRI 102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados | 13 | |
| Modelo de negocio Mercados | | GRI 102-04 Ubicación de las operaciones | 14 |
| | | GRI 102-06 Mercados servidos | 14 |
| Modelo de negocio Objetivos y estrategias | | GRI 102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones | 3 y 15 |
| Modelo de negocio Factores y tendencias de evolución | | GRI 102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones | 3 y 18 |
| Políticas | | GRI 103 Enfoque de gestión | 19 |
| Resultado de las políticas | | GRI 103 Enfoque de gestión | 21 |
| Riesgos | | GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades | 23 y 26 |
| | | GRI 107-47 Lista de temas materiales | 23 y 25 |
| Indicadores | | GRI 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI | 29 |

| Capítulo | Ley 11/2018 | GRI estándar aplicado | Página |
|------------------------------------|--------------------------------|---|--------|
| Cuestiones medioambientales | Medioambiente | GRI 103 Enfoque de gestión | 30 |
| | Cambio climático | GRI 305-01 Emisiones directas de GEI (alcance 1) | 32 |
| | | GRI 305-02 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) | 32 |
| | Economía circular y residuos | GRI 306-02 Residuos por tipo y método de eliminación | 33 |
| | Uso sostenible de los recursos | GRI 302-01 Consumo energético dentro de la organización | 35 |

**Estado de Información
NO FINANCIERA
2022**



| Capítulo | Ley 11/2018 | GRI estándar aplicado | Página |
|---|--------------------------|--|-------------|
| Cuestiones sociales y del personal | Empleo | GRI 102-08 Información sobre empleados y otros trabajadores | 39 y 40 |
| | | GRI 405-01 Diversidad en órganos de gobierno y empleados | 39, 40 y 45 |
| | | GRI 401-01 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal | 41 y 42 |
| | | GRI 102-35 Políticas de remuneración | 43 |
| | | GRI 102-38 Ratio de compensación total anual | 43 |
| | Organización del trabajo | GRI 102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual | 43 |
| | | GRI 403-09 Lesiones por accidente laboral | 47 |
| | | GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales | 47 |
| | | GRI 403-01 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | 49 |
| | | GRI 403-02 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de accidentes | 49 |
| Seguridad y salud | Seguridad y salud | GRI 403-03 Servicios de salud en el trabajo | 49 |
| | | GRI 403-04 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | 49 |
| | Relaciones sociales | GRI 403-09 Lesiones por accidente laboral | 50 |
| | | GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales | 50 |
| | | GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva | 51 |
| Formación | Formación | GRI 404-01 Media de horas de formación al año por empleado | 52 |
| | | GRI 404-02 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición | |
| | Accesibilidad universal | GRI 103 Enfoque de gestión | 55 |
| Igualdad | Igualdad | GRI 103 Enfoque de gestión | 56 |
| | | GRI 406-01 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | 59 |

| Capítulo | Ley 11/2018 | GRI estándar aplicado | Página |
|------------------------------------|---|---|--------|
| Conducta y derechos humanos | Procedimientos de diligencia debida y prevención de riesgos | GRI 103 Enfoque de gestión | 60 |
| | Medidas | GRI 103 Enfoque de gestión | 60 |
| | | GRI 406-01 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | |
| | Denuncias | GRI 419-01 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico | 63 |
| | Promoción de Convenios internacionales | GRI 103 Enfoque de gestión | 63 |

Estado de Información
NO FINANCIERA
2022



| Capítulo | Ley 11/2018 | GRI estándar aplicado | Página |
|--|---|--|--------|
| Lucha contra la corrupción y el soborno | Corrupción y soborno | GRI 205-03 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas | 64 |
| | Blanqueo de capitales | GRI 205-03 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas | 64 |
| | Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | GRI 103 Enfoque de gestión | 64 |

| Capítulo | Ley 11/2018 | GRI estándar aplicado | Página |
|-----------------|--|---|--------|
| Sociedad | Compromisos con el desarrollo sostenible | GRI 103 Enfoque de gestión | 66 |
| | Subcontratación y proveedores | GRI 102-09 Cadena de suministro | 75 |
| | Consumidores | GRI 416-01 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios GRI 419-01 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico | 78 |
| | Información fiscal | GRI 207-04 Impuestos: informes país por país | 81 |

Estado de Información
NO FINANCIERA
2022



| Capítulo | Ley 11/2018 | GRI estándar aplicado | Página |
|-----------------------------|---------------------------------|---|--------|
| Bases de formulación | Materialidad | GRI 102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados | 82 |
| | Comparabilidad | GRI 105-50 Período objeto del informe | 83 |
| | Puntualidad | GRI 102-51 Fecha del último informe | 84 |
| | Referencia a los estándares GRI | GRI 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI | 84 |
| | Contacto | GRI 102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe | 84 |

Formulación

Y para que conste a los efectos oportunos y de cumplimiento con lo dispuesto en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015 de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, los miembros del Consejo de Administración la sociedad Maquinaria Industrial Dara SL, firman la presente por triplicado ejemplar en la ciudad de Granollers (Barcelona) a 31 de marzo de 2023.

Presidente
del Consejo de Administración

Vocal
del Consejo de Administración

Vocal
del Consejo de Administración

Firmado:
D. David Ral Verdú

Firmado:
D. Óscar Ral Verdú

Firmado:
D. Roberto Calvo Rubio

Secretario
del Consejo de Administración

Vocal
del Consejo de Administración

Vocal
del Consejo de Administración

Firmado:
D. Knut M. Stichling

Firmado:
D. Marco Selle

Firmado:
D. Holger Witzmann