MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2024

ferrer
for good

Índice

Carta de Sergi Ferrer-Salat, presidente de Ferrer

Nuestro impacto en cifras

1 Hacia el futuro

2 Nuestra manera de hacer negocios

Orgullosamente B Corp 10

Cumplir no es suficiente 11

LinkUp: luchando por la justicia social con nuestra cadena de valor 12

3 Great People

Comportamientos: somos lo que hacemos 16

People Experience 17

Diversidad, equidad e inclusión 19

Salud, seguridad y bienestar 20

4 Liveable Planet

Acelerando la acción climática 22

Potenciando el capital natural 26

5 Collective Action

Devolviendo a la sociedad 30

Marcando la diferencia a través del voluntariado 33

Sumando fuerzas y construyendo alianzas 34

6 Nuestra actividad

Voz del paciente en toda la cadena de valor 37

Valor significativo y diferencial a través de la innovación 38

Anexos

1. Nuestra manera de hacer negocios 41

2. Great People 78

3. Liveable Planet 119

4. Collective Action 148

5. Nuestra actividad 164

Contenidos adicionales créditos 183

Sobre este informe 185

Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 188

Índice de contenidos GRI 196

Carta de Sergi Ferrer-Salat

GRI: 2-22

En octubre de 2024, la Organización de las Naciones Unidas alertó sobre la existencia de **más de 120 millones de personas desplazadas por la fuerza en todo el mundo:** la cifra más alta registrada en la historia. Personas que huyen de la guerra, la devastación climática y el colapso económico, a menudo en territorios que alguna vez fueron ricos en recursos naturales. Territorios arrasados por siglos de extracción, colonización y explotación sistemática.

La riqueza del mundo occidental no es fruto únicamente de una herencia natural, ni una recompensa por la virtud, el trabajo duro o el buen gobierno. Gran parte de nuestra economía ha sido, y con demasiada frecuencia, sigue siendo, construida sobre trabajo robado, recursos saqueados y la destrucción deliberada de ecosistemas. Esta es la verdad detrás de muchas de las crisis a las que nos enfrentamos hoy en día. Y es una verdad que debemos afrontar, no solo con reconocimiento, sino con acción decidida.

En Ferrer, reconocemos que hemos sido beneficiarios de sistemas globales de desigualdad, y por eso **tenemos la responsabilidad de devolverle activamente a la sociedad todo lo que hemos recibido.** Nuestro conocimiento, nuestras innovaciones y nuestros logros solo son posibles gracias a la sociedad y la infraestructura que nos rodea. Debemos socializar nuestra riqueza para honrar el contrato social y ayudar a ofrecer oportunidades para las futuras generaciones.

Como ha argumentado el economista Thomas Piketty, la desigualdad no es un accidente. Es el resultado de decisiones políticas y de sistemas diseñados para concentrar el poder y la riqueza en manos de tan solo unos pocos. Pero también es un sistema que puede deshacerse. Aunque no a través de la filantropía. No mediante campañas que nos hacen sentir bien o promesas vacías. **La verdadera justicia exige un cambio estructural, una fiscalidad más equitativa y modelos empresariales éticos.**

Sergi Ferrer-Salat
Presidente de Ferrer

Ferrer no es una empresa que tenga todas las respuestas. No lo hacemos todo bien y sabemos que aún nos queda mucho camino por recorrer. Pero lo que importa es que hemos tomado una decisión: priorizar la justicia social por encima del beneficio para los accionistas. Eso implica poner nuestros recursos, nuestro conocimiento, nuestra influencia –todo– al servicio de un objetivo más grande que nosotros mismos.

Estamos aquí para demostrar que es posible hacer negocios con conciencia, para dar ejemplo. Corroborar que una compañía farmacéutica puede alzar la voz, no solo por sus inversores, sino también por las personas desplazadas, desfavorecidas e invisibles. Ellas pueden, y deben, formar parte de nuestra lucha.

Y eso, por supuesto, para una empresa farmacéutica significa ofrecer soluciones transformadoras para enfermedades raras y potencialmente mortales. Nuestras áreas terapéuticas foco –las enfermedades pulmonares vasculares e intersticiales y las enfermedades neurológicas raras– reflejan ese compromiso.

Pero también significa desafiar el *status quo:* la idea de que el valor es lo mismo que el beneficio, que la riqueza se derrama hacia abajo, que el crecimiento es intrínsecamente bueno. Esos mitos han dado lugar a una desigualdad grotesca en todo el mundo. Como demuestra la investigación de Wilkinson y Pickett en *Desigualdad: un análisis de la (in)felicidad colectiva,* la desigualdad extrema no solo perjudica a las personas más pobres, también corroe la confianza social, debilita los resultados en salud y daña el propio tejido de la sociedad.

Así que, claramente, hay cosas que deben cambiar. Necesitamos una **distribución más justa de la riqueza y modelos de negocio que no se basen en la extracción, sino en la devolución.** Y ahí es donde creemos que las empresas tienen que desempeñar un papel fundamental.

En esta memoria verás cómo Ferrer ha seguido actuando, no como una empresa perfecta, sino como **una empresa que no rehúye las verdades incómodas.** Una compañía dispuesta a tomar decisiones valientes. Una organización comprometida con una estrategia a largo plazo que devuelva todo lo posible al planeta y a sus habitantes.

Y sabemos que no podemos hacerlo solos. Queremos que otros se unan a nosotros –ya sean aliados, competidores o socios–. Porque, al final, el éxito en Ferrer se mide por nuestra capacidad de impulsar un cambio colectivo y duradero.

Queremos ser recordados, no por lo que obtuvimos, sino por todo aquello que devolvimos.

Sergi Ferrer-Salat
Presidente de Ferrer

NUESTRA MANERA DE HACER NEGOCIOS

136,4 puntos en la **recertificación B Corp,** siendo la empresa farmacéutica con mayor puntuación del mundo

Reinvertimos un 55% más que en el año anterior en proyectos sociales y medioambientales

700 M€ **facturación**

116 **países** en los que nuestros productos están presentes

57% del **gasto/facturación** con *business partners* evaluado con criterios ESG

GREAT PEOPLE

46% del **Comité de Dirección** son mujeres y también **45%** de puestos directivos

1.692 personas empleadas (48% **mujeres**)

108/110 puntos certificación **WELL Platinum** en oficinas corporativas

48.179 nº horas de **formación**

100% de nuestros centros operacionales en España certificados con la **ISO 45001**

NUESTRA ACTIVIDAD

2 áreas terapéuticas foco: enfermedades pulmonares vasculares e intersticiales y enfermedades neurológicas raras

12 M€ de inversión en **I+D**

21M€ de inversión en **activos industriales**

103.230.190 **unidades** producidas

455 **patentes** (347 concedidas y 108 en trámite)

LIVEABLE PLANET

100% de energía eléctrica procede de **fuentes renovables**

84% **valorización de residuos** a nivel global

6% **reducción de uso de agua** en nuestros centros (con respecto al año pasado)

100% de nuestro ***packaging*** de cartón y papel obtenido **sin deforestación**

81% de nuestros centros certificados con la **ISO 14001**

87% de nuestros centros certificados **LEED**

COLLECTIVE ACTION

16 M€ donados a **proyectos sociales** y **medioambientales**

7.722 **horas** voluntariado

70% personas **voluntarias**

+1 M de **comidas entregadas al año** a cerca de 60 entidades sociales que trabajan con colectivos vulnerables

172 toneladas de **productos compradas a productores locales**

HACIA EL FUTURO

Sabemos que no somos una empresa perfecta y trabajamos para mejorar cada día. Pero nuestro propósito, utilizar el negocio para luchar por la justicia social, es una decisión innegociable. Y menos en el momento actual.

Sabemos que Ferrer no es una empresa perfecta. Hay cosas que hemos hecho mal, otras que podríamos estar haciendo mejor y mucho que aún nos queda por hacer.

Pero hay algo que nos diferencia, porque hemos tomado una decisión muy clara: nuestro objetivo como compañía no es acumular riqueza, sino **luchar por la justicia social.** Esto no es una estrategia de marca, es una decisión moral. Y no es negociable.

Especialmente ahora, porque estamos viviendo varias crisis globales simultáneamente. La **emergencia climática** sigue acelerándose y 2024 ha sido el año más caluroso jamás registrado. La biodiversidad está desplomándose. La desigualdad está empeorando. La **polarización política** y la **intolerancia** van en aumento. Somos parte de la sociedad y debemos ser parte de la solución.

Por eso, en Ferrer no vamos a dar un paso atrás en nuestros compromisos con la sostenibilidad, la equidad y la transparencia.

El último año ha estado marcado por una resistencia corporativa y política frente a la sostenibilidad y la responsabilidad social. La **Directiva Ómnibus de la Unión Europea** ha dado señales preocupantes de deterioro de las regulaciones ESG. En Estados Unidos, ha habido un esfuerzo coordinado por desacreditar el llamado "capitalismo *woke*", atacando las iniciativas de diversidad, equidad e inclusión, los estándares ESG y la transparencia empresarial.

Algunas organizaciones están dando marcha atrás, en silencio. Están abandonando sus supuestos valores, diluyendo sus compromisos y alineándose con las corrientes políticas cambiantes. En Ferrer, no vamos a hacer lo mismo.

No nos preocupa ir a contracorriente y ya sabemos que el camino no será fácil. Implicará que nos enfrentemos a resistencias, adoptemos y defendamos una visión a largo plazo y estemos preparados para abordar verdades incómodas.

Por eso queremos que esta Memoria sea honesta. Estamos orgullosos de nuestros avances y queremos ser un ejemplo. Pero también debemos ser sinceros sobre dónde estamos, en qué podríamos estar fallando y hacia dónde nos dirigimos.

Porque Ferrer no puede avanzar hacia la justicia social en solitario. Necesitamos aliados de todos los sectores de la sociedad. Socios que colaboren con nosotros y que también nos exijan rendición de cuentas. Porque el verdadero progreso requiere responsabilidad compartida, diálogo abierto y un esfuerzo sostenido de muchas partes implicadas.

Ahora, más que nunca, quienes creemos en la justicia social debemos mantenernos unidos.

UTILIZAMOS NUESTRO NEGOCIO PARA LUCHAR POR LA JUSTICIA SOCIAL

NUESTRA MANERA DE HACER NEGOCIOS

Utilizamos nuestro negocio para luchar por la justicia social

Este es el **propósito** que nos guía en todo lo que hacemos. Forma parte de nuestra manera de ser y de estar en el mundo. Lo intentamos trasladar a todas y cada una de las decisiones que tomamos en nuestro día a día.

Por ello, el **Plan Estratégico de la compañía consta de tres pilares,** que definen cómo queremos generar impacto en nuestra sociedad, en el entorno y en las personas.

Great People

Promovemos una cultura centrada en las personas, basada en la confianza y en la responsabilidad, en la que el talento prospera.

Liveable Planet

Fomentamos la protección del medioambiente por nuestro propio bien y el de las generaciones futuras.

Collective Action

Exploramos nuevas formas de colaboración para abordar los desafíos más críticos de nuestra sociedad.

- POTENCIANDO EL CRECIMIENTO PROFESIONAL
- IMPULSANDO LA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN
- PROMOVIENDO LA SALUD, LA SEGURIDAD Y EL BIENESTAR
- DEVOLVIENDO A LA SOCIEDAD
- MARCANDO LA DIFERENCIA A TRAVÉS DEL VOLUNTARIADO
- SUMANDO FUERZAS Y CONSTRUYENDO ALIANZAS

- ACELERANDO LA ACCIÓN CLIMÁTICA
- PROTEGIENDO EL CAPITAL NATURAL

16 M

de euros reinvertidos en **proyectos sociales y medioambientales en 2024**

Orgullosamente B Corp

En este momento actual de incertidumbre y retroceso, en Ferrer lo tenemos claro: debemos "usar la fuerza de la empresa como motor de cambio social y medioambiental". Es el objetivo común de la Comunidad B Corp, movimiento en el que fuimos la primera compañía farmacéutica española en entrar y dentro del cual nos hemos recertificado en 2024 consiguiendo 136.4 puntos. Esto nos posiciona como la **empresa farmacéutica con más puntuación del mundo** y como la **tercera empresa del mundo con una facturación mayor a 500 millones.**

Así ha sido nuestra evolución desde que nos certificamos por primera vez en 2022:

#1

Somos la farmacéutica con mayor puntuación B Corp del mundo...

... y

#3

empresa del mundo con una facturación mayor a 500 M€

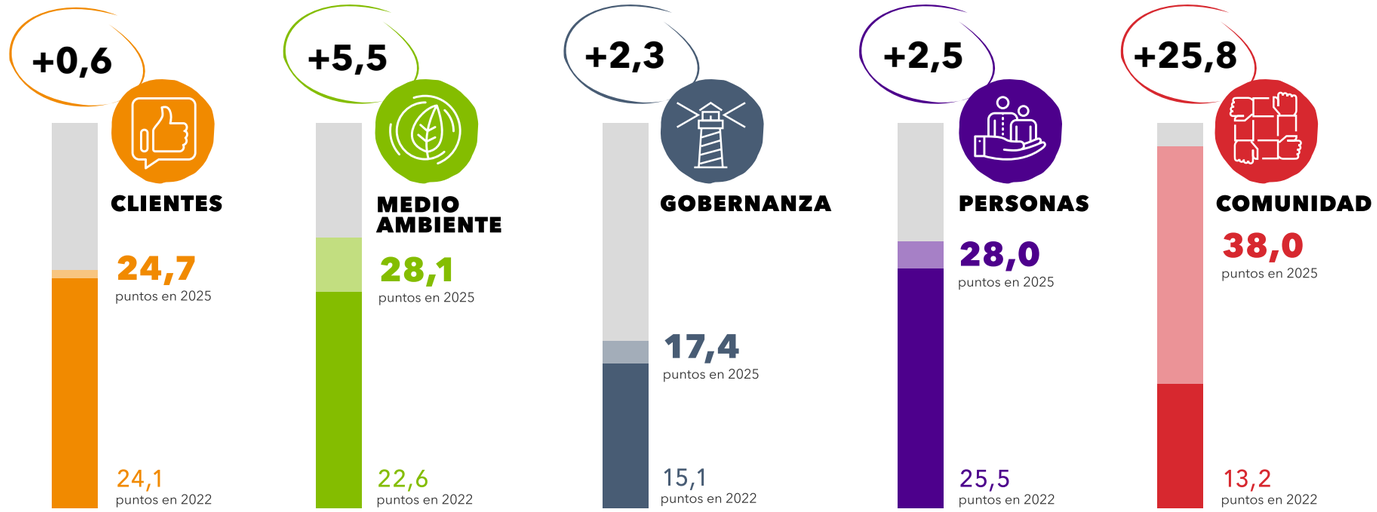
EVOLUCIÓN DE LA PUNTUACIÓN GLOBAL EN 3 AÑOS

100,6
puntos en 2022

136,4
puntos en 2025

Empresa B Certificada

MEJORA EN LOS 5 ÁMBITOS DE ACTUACIÓN



Cumplir no es suficiente

En 2024 obtuvimos la **Compliance Leader Verification™,** el prestigioso reconocimiento otorgado por Ethisphere que nos destaca como líderes y ejemplo en el cumplimiento de prácticas corporativas éticas y responsables en el desarrollo de nuestro negocio a nivel global.

Además, estas son algunas de las acciones llevadas a cabo durante el año que también refuerzan nuestras buenas prácticas empresariales:

Nuevo Comité for good

Creado para velar por la realización de nuestro propósito, integrándolo en el negocio y la operativa diaria, así como agilizar la toma de decisiones estratégicas en temas sociales, ambientales y de buen gobierno, para acelerar nuestro progreso hacia nuestros objetivos for good, y asegurar que el **activismo for good** permee en todas las personas y procesos de toma de decisión en Ferrer.

Declaraciones de ética

218 personas en roles directivos y funciones clave para el fomento de la ética y el cumplimiento firmaron la **Declaración Anual de Ética y Cumplimiento.** Por su parte, 62 personas en roles de dirección firmaron una declaración sobre potenciales conflictos de interés.

Cultura de alzar la voz

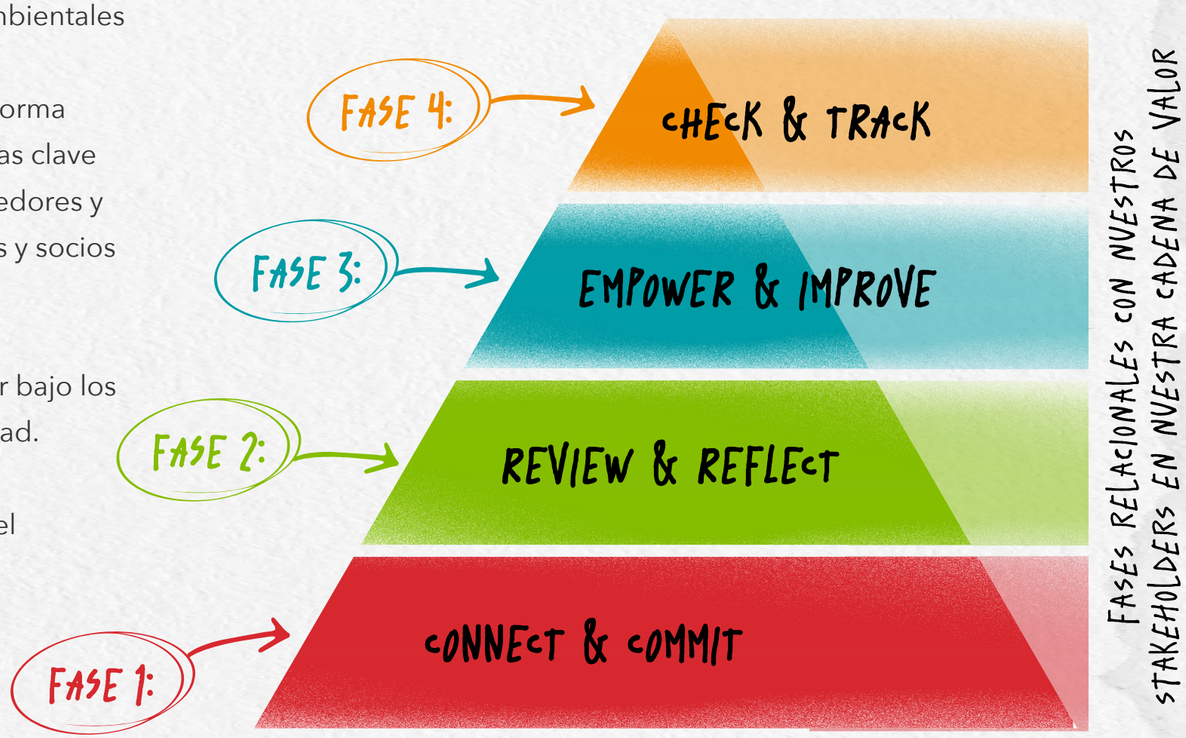
A raíz de los cambios normativos implementamos una herramienta gestionada por un tercero para la recepción y gestión de las comunicaciones relativas a los potenciales incumplimientos en el Código Ético. Esta herramienta está alineada con los nuevos requerimientos normativos y asegura que el tratamiento de los datos recibidos a través del Canal Ético se hará **respetando los derechos de las partes.**

LinkUp: luchando por la justicia social con nuestra cadena de valor

Para generar un cambio real, debemos conectar cada eslabón de nuestra cadena de valor en un solo movimiento. Es aquí donde generamos la mayor parte de todo nuestro impacto. Por eso, hace tres años empezamos a trabajar para transformarla en temas sociales y medioambientales involucrando a todos los terceros con los que interactuamos. Tras este tiempo trabajando de forma paralela, en 2024 consolidamos las dos iniciativas clave ya en marcha –**Suppliers for good** (para proveedores y licenciatarios) y **Partners Activism** (para clientes y socios comerciales)– en un único programa: LinkUp.

- **¿El objetivo?** Un modelo común para trabajar bajo los mismos objetivos y estándares en sostenibilidad.
- **¿La ambición a largo plazo?** Desencadenar el movimiento activista en nuestro ecosistema. Solxs es imposible, uniendo fuerzas estamos más cerca de generar el cambio.

LinkUp está basado en el ciclo de vida de nuestras relaciones comerciales, y en cada fase fija las palancas de influencia o cambio que usamos para provocar una reacción en cadena de buenas prácticas, impulsando mejoras en el desempeño ESG en nuestra cadena de valor.



En cuanto a gobernanza del programa, nuestro **Comité de LinkUp** asume la responsabilidad de asegurar que el programa se despliega en la operativa de Ferrer para cumplir con sus objetivos.

57%

de *business partners* evaluados en ESG*

* Este porcentaje está calculado con respecto al gasto/volumen de negocio del *business partner,* no el número total. Si hablamos sólo de proveedores, el 72,4% de nuestro gasto está evaluado, un 42,5% más que en 2023.

Nuestros *business partners* mejoraron...

General
+4,4 puntos

Medioambiente
+5 puntos

Prácticas laborales y derechos humanos
+5 puntos

Ética
+3,4 puntos

Compras sostenibles
+3,4 puntos

Para más detalle sobre los resultados del programa puedes consultar el Informe de Sostenibilidad de la Cadena de Valor.

ECOVADIS PLATINUM: QUEREMOS SER EJEMPLO

Hemos obtenido 81 puntos y el distintivo Platinum por nuestras prácticas medioambientales, laborales, en derechos humanos, éticas y compras sostenibles. EcoVadis es la herramienta que utilizamos para evaluar a nuestros business partners y con esta valoración aspiramos a ser ejemplo.

En marcha

Ser transparentes es una parte esencial de cómo hacemos negocios. Seguimos avanzando con una mirada crítica y honesta, buscando un enfoque "for good".

Tras nuestra recertificación, queremos seguir construyendo alianzas con otras B Corps, y contribuir a una certificación cada vez más relevante.

Seguiremos impulsando una cultura ética que vaya más allá del cumplimiento normativo, integrando nuevas tendencias y retos emergentes.

En nuestra cadena de valor, ampliaremos el alcance de la iniciativa LinkUp y reforzaremos la calidad del dato para poder tomar decisiones más informadas y orientadas al impacto real.

GREAT PEOPLE

Promovemos una cultura centrada en las personas, basada en la confianza y en la responsabilidad, en la que el talento prospera. Así empoderamos a nuestras personas para que actúen por la justicia social.

EN FERRER, SOY UNA PERSONA...

HUMILDAD
OPTIMISMO
EMPATÍA
INQUIETUD

UTILIZAMOS NUESTRO NEGOCIO PARA LUCHAR POR LA JUSTICIA SOCIAL

PERSONIFICO ESTOS COMPORTAMIENTOS

Aparco el ego y hago que brillemos todxs
Juntxs multiplicamos
Aquí puedo ser yo
Contagio mis ganas y hago que las cosas pasen

SOY LIDER DEL CAMBIO

Pienso diferente
Unido en un propósito
Lidero con valentía
Crecemos juntos

Comportamientos: somos lo que hacemos

En 2024 partimos de nuestro ADN, nuestros valores, para desarrollar **los cuatro comportamientos de Ferrer.** La brújula que nos orienta en el cumplimiento de nuestros objetivos y plan estratégico. Los muros de carga de una cultura corporativa más fuerte.

Estos comportamientos no surgieron de forma unilateral: los co-creamos junto a las personas de Ferrer, asegurando así que reflejan verdaderamente quiénes somos y hacia dónde queremos ir.

Pero no nos quedamos solo en definirlos: los vivimos, los integramos en nuestro día a día. Evaluamos en base a ellos, nos damos *feedback* continuo alineado con estos comportamientos, y nuestros programas se construyen desde esta guía común que nos orienta y da coherencia a nuestra forma de trabajar. Reconocemos y premiamos a quienes los encarnan en su labor diaria y invertimos en formación para seguir desarrollándolos.

People Experience

People Experience tiene como objetivo la mejora de la experiencia de las personas de Ferrer, entendiendo las diferentes realidades y momentos clave. Tras un diagnóstico inicial y varios *workshops,* identificamos cuatro retos: igualdad de oportunidades, carga de trabajo, desarrollo y reconocimiento. Más de 50 personas co-crearon soluciones que implementamos en 2024, fomentando un entorno más justo, motivador y positivo.

Plataforma de escucha activa

Para garantizar la mejor experiencia para nuestra gente, implementamos una plataforma para escuchar de manera más efectiva a los equipos e incorporar las mejoras necesarias para seguir creciendo.

Encuesta Pulse

Una encuesta realizada en filiales internacionales para evaluar el compromiso de los empleados y recopilar *feedback* sobre la experiencia laboral. Los resultados ayudan a personalizar las iniciativas en cada región.

Política de Desconexión Digital

Lanzada para equilibrar la vida laboral y personal, esta política incluye pautas para respetar los horarios laborales, promover reuniones eficientes y proporcionar herramientas para gestionar el tiempo y la carga de trabajo.

Check-Ins

Una herramienta que permite a los empleados solicitar y recibir *feedback* de los managers en formatos privados o abiertos. En 2024 se lanzaron más de 2,600 check-ins para fomentar la retroalimentación continua.

Feedback del equipo Key Result a líderes

Un programa piloto desarrollado en colaboración con los equipos Key Result para ampliar el feedback entre los miembros del equipo y los líderes. El objetivo es mejorar la transparencia y la comunicación en toda la organización.

Multi-*feedback*

Los managers pueden involucrar a otros managers con los que el empleado ha trabajado estrechamente, para obtener una visión más completa de su contribución a lo largo del año.

Guía de Reconocimiento

Una guía para ayudar a los managers a ofrecer reconocimiento emocional y material, destacando pequeñas pero impactantes acciones para mostrar aprecio. Incluye también postales diseñadas para que el personal de producción comparta mensajes personales de agradecimiento.

Iniciativas de liderazgo y desarrollo

Diversos programas enfocados en el fomento del liderazgo y el desarrollo de equipos, como el Proyecto de Desarrollo de Analistas y talleres de formación en liderazgo, con el objetivo de mejorar la colaboración y el crecimiento.

¿Qué más hicimos para acompañar a las personas?

Una empresa basada en las habilidades

En formación no creemos en las fórmulas estandarizadas. Cada área tiene unas necesidades y en cada una estamos definiendo un **modelo de *skills*** con formaciones a medida. Las primeras en 2024: Calidad, Asuntos Regulatorios y Farmacovigilancia; y Área Médica.

El líder del futuro se forma hoy

Ser líder en Ferrer es más que dirigir un equipo. Nuestro **itinerario *new team leaders*** forma a personas que empiezan a liderar equipos por primera vez o son nuevas incorporaciones de cargos intermedios en habilidades de liderazgo, pero también en la esencia 100% Ferrer: propósito y valores.

Feedback directo

En 2024 evolucionamos las conversaciones de desarrollo 1:1 y creamos un **nuevo espacio de confianza** entre managers y personas empleadas para compartir feedback y objetivos de desarrollo a futuro.

48.179

horas de formación

al equipo de Ferrer

77

personas

han cambiado de rol dentro de Ferrer

Diversidad, equidad e inclusión

Para Ferrer la diversidad, la equidad y la inclusión no son palabras ni modas: es justicia social. Hoy, más que nunca, especialmente en un contexto global donde estos valores fundamentales están siendo socavados, reforzamos nuestro compromiso con ellos.

Certificación EDGE en igualdad de género

En 2024 obtuvimos el nivel ASSESS de la certificación internacional Economic Dividends for Gender Equality (EDGE) para nuestras actividades en España. Un reconocimiento a nuestra representación de género equilibrada en todos los niveles (un hito en el sector) y esfuerzos en reclutamiento, promoción y flexibilidad laboral. Se basa en datos verificables y nos señala áreas de mejora en las que ya estamos trabajando.

Pero un sello no significa nada, por eso en 2024 también desarrollamos otras iniciativas de las cuales destacamos:

Talento femenino en posiciones de liderazgo

Desplegamos el **programa EmpowHER** para incrementar la presencia de mujeres en roles directivos y ejecutivos a través del desarrollo de habilidades de liderazgo.

Declaración de Apoyo de la ONU a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres

Mario Rovirosa, CEO de Ferrer, firmó esta declaración, una iniciativa de ONU Mujeres y el Pacto Mundial de Naciones Unidas para promover la **igualdad de género** en las empresas privadas.

Programa Mujeres en los Negocios Latam

Con 20 participantes de Perú, Chile, Costa Rica, México y la sede central, este programa desarrolló competencias que mejoren el liderazgo femenino, la autoconciencia y la confianza, con la finalidad de promover un mayor empoderamiento. Las participantes participaron en sesiones sobre marca personal, bienestar femenino, manejo de situaciones difíciles, *networking* y comunicación estratégica e influyente, entre otras.

Salud, seguridad y bienestar

Velamos por la salud y la seguridad de nuestras personas como punto de partida pero no nos conformamos con ese mínimo. Buscamos el **bienestar integral** de nuestras personas, que tiene que ver con la **salud física** pero también con la mental y emocional. Nuestro programa WellLiving es el paraguas para ofrecer iniciativas de bienestar social, de comunidad, de aprendizaje, de finanzas y para una vida saludable.

Mejor campaña de sensibilización preventiva en los Premios Asepeyo Antoni Serra Santamans

Nuestra campaña "Hablemos de Salud Mental" responde a un área que estamos abordando de manera prioritaria en Ferrer, porque nos afecta de forma directa. Hemos sensibilizado, realizado dos charlas al respecto y, entre otras iniciativas, ofrecemos un servicio de apoyo psicológico gratuito. Recibimos este galardón por crear un espacio seguro para las conversaciones significativas, desmitificar estigmas y ofrecer apoyo a quienes lo necesiten.

2024 fue un año lleno de avances en salud, seguridad y bienestar para Ferrer. Algunos de los hitos más relevantes fueron:

Más pasos en nuestra cultura de seguridad y prevención

Obtuvimos la certificación **ISO 45001 *multisite* en España** por nuestras buenas prácticas, medidas preventivas y sólida cultura de seguridad.

Redujimos un 29% la tasa de accidentalidad en nuestros centros operativos.

Máximo reconocimiento en bienestar en el lugar de trabajo

Logramos la certificación **WELL Platinum** en nuestras oficinas centrales: un espacio con calidad de aire, iluminación adecuada, confort térmico y acústico, y acceso a agua y alimentos saludables.

Pantallas apagadas, clave para la salud mental

Publicamos y difundimos nuestra **Política de Desconexión Digital** entre nuestras personas. Un documento para facilitar el equilibrio entre la vida laboral y personal, y evitar el estrés digital.

En marcha

Seguiremos evolucionando hacia modelos de liderazgo más humanos, empáticos y cercanos, y fomentando entornos donde sea seguro expresarse, equivocarse y aprender. También seguiremos potenciando la escucha activa continua, con acciones enfocadas en mejorar la experiencia de nuestras personas.
En diversidad, equidad e inclusión, nos toca pasar a un enfoque transversal. Un paso clave será la construcción conjunta del segundo Plan de Igualdad de Ferrer.

También queremos consolidar nuestra cultura de salud, seguridad y bienestar en todos los centros y colectivos. Hemos avanzado de forma significativa, pero vemos la necesidad de impulsar una cultura que cuide activamente la salud mental.

LIVEABLE PLANET

Fomentamos la protección del medioambiente por nuestro propio bien y el de las generaciones futuras. ¿Nuestro objetivo? Crear más valor ambiental del que consumimos.

Aceleramos la acción climática

La crisis climática es real y urgente. En Ferrer nos reafirmamos en ser parte activa de esta lucha.

¿CÓMO LO HACEMOS?

Cero emisiones

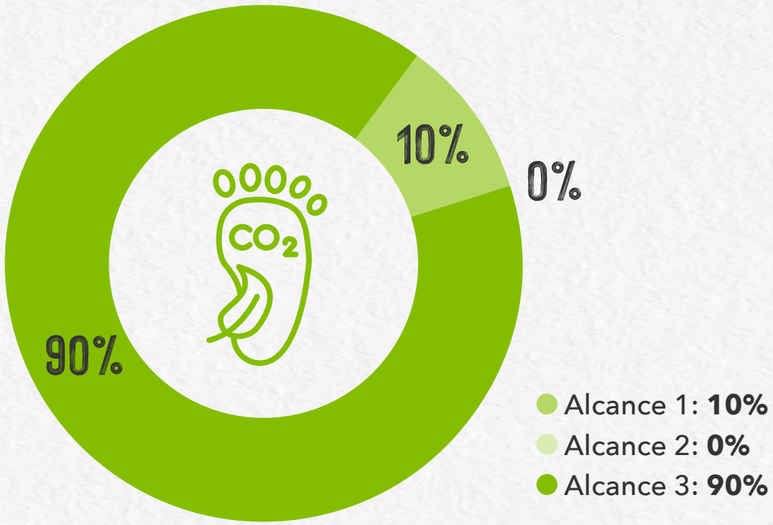
En Ferrer tenemos un objetivo –ser una compañía carbono positiva– y un plan para llegar a él: **Plan de Transición Climática (PTC).** Este despliega todas nuestras palancas de mitigación del cambio climático, y aterriza con especial detalle las acciones para conseguir nuestros objetivos a 2030. Cabe destacar que la ejecución del 93% de las acciones incluidas en el plan para 2024 ha constituido uno de los resultados clave del año de la compañía. Estas acciones se han trabajado en base a los cinco vectores principales de descarbonización: operaciones, cadena de valor, movilidad, logística y cultura climática.

Programa País de Carbono Neutralidad

En **Costa Rica** nos certificamos en el Programa País de Carbono Neutralidad (PPCN), sumándonos al objetivo del país de descarbonización en 2050. El PPCN es un mecanismo voluntario para la gestión de gases de efecto invernadero.

Nuestra huella de carbono

En 2024 hemos reducido nuestra huella de carbono un 4,4% respecto a 2023 y un 13,8% respecto a 2019, consolidando la tendencia descendente. Esta mejora, en un contexto de cambios operativos (p.ej. la puesta en marcha del centro de Esplugues, la desinversión en Noventure, etc.), reafirma nuestro compromiso con los objetivos SBTi, y se ha logrado compensando un repunte puntual en las emisiones de alcance 1 con una reducción en las de alcance 3.



NUESTRO PLAN DE TRANSICIÓN CLIMÁTICA PARA LOS PRÓXIMOS AÑOS

HITOS 2025 - 2030

2025
- Lanzamiento ***LinkUp for climate*** para descarbonizar cadena de valor
- Uso de criterios climáticos para la priorización de **CapEx**
- Adquisición de **combustibles verdes** (logística) > Fase I

2026
- Inversiones en **eficiencia energética**
- Uso de criterios climáticos para la priorización de **OpEx**

2027
- **Electrificación de la flota** comercial

2028
- Evolución ***Link Up for climate*** > Fase II
- **Instalación de planta fotovoltaica** en Planta farmacéutica Sant Cugat del Vallès

2029
- **Eliminación gradual de gas natural** > Fase I

2030
- **Adquisición de combustibles verdes** (logística) > Fase II

ADOPCIÓN DE MENTALIDAD CLIMÁTICA

Energía verde

La energía es el principal vector de impacto en nuestra huella de carbono. Por ello, trabajamos para hacer un uso eficiente de esta y fomentar que su origen sea renovable. En esta línea trabajamos en varias iniciativas durante 2024 para mejorar nuestro impacto, entre las que destacan:

Planta farmacéutica Sant Cugat

Nuevo sistema de gestión energética para la climatización, consiguiendo un **ahorro del 16%**

Nuevas calderas de generación de vapor para reducir el consumo de gas natural.

Planta farmacéutica Esplugues

Instalación de placas fotovoltaicas con una potencia de 39,1 kWp

Instalación de refrigeradores de agua fría con gas de bajo PCA y sistema de recuperación de calor.

Planta química

Optimización del vapor, **12% de reducción** del consumo total de gas natural.

Mejora de la eficiencia energética en el laboratorio de I+D, **58,1% de reducción** de consumo anual.

Centro logístico

Nueva instalación fotovoltaica. En días soleados la instalación es capaz de cubrir incluso más del 100% del consumo energético de este centro logístico

Un total de 432,1 kWp instalados.

46,4% **de consumo de energía de origen renovable**

100% **de la energía eléctrica contratada proviene de fuentes de origen renovable**

Movilidad y logística sostenibles

Avanzar hacia la implantación de nuevas formas de movilidad sostenible es crucial no solo para reducir las emisiones totales y preservar el medioambiente, sino para mejorar la vida de las personas, sobre todo, de quienes viven en las ciudades, favoreciendo la creación de entornos más sostenibles y con mayor bienestar para las generaciones presentes y futuras.

Acreditación a nuestra flota ecológica

La Asociación Española de Gestores de Flotas y de Movilidad (AEGFA) reconoce el desarrollo de un programa integral para la electrificación de nuestra flota con el objetivo de alcanzar el 100% de vehículos eléctricos en 2030.

Avances en electrificación

100% de electrificación de la flota en Alemania. Además, Costa Rica también cuenta con el 100% de la flota eléctrica y Portugal dispone de vehículos eléctricos o bien híbridos enchufables. Seguimos por el camino de la electrificación total.

Descarbonización de la cadena de valor

Un reto tan ambicioso exige unir fuerzas. Hemos aunado el **Plan de Transición Climática (PTC) y LinkUp en un plan de acción con objetivos concretos y dos ejes de trabajo.**

El primero: acelerar la descarbonización de nuestros terceros para cumplir el Acuerdo de París.

El segundo: conseguir datos de calidad para medir las mejoras.

Además de trazar este nuevo plan, en 2024 realizamos otras acciones en este ámbito:

Webinars de concienciación climática con proveedores en los que participó nuestro CEO.

Implementación de un **portal para proveedores, licenciatarios y *partners* comerciales** para concienciar sobre prácticas de descarbonización.

Lanzamiento de un **cuestionario a proveedores** para conocer sus prácticas en materia de descarbonización.

Potenciamos el capital natural

Los recursos del planeta no son ilimitados. No podemos vivir y operar dando la espalda a esta realidad. Frente a discursos vacíos o solo bienintencionados, en Ferrer actuamos.

¿CÓMO LO HACEMOS?

1. Economía circular

2. Gestión del agua

3. Protección de la biodiversidad

Economía circular

Una correcta gestión de nuestros residuos e incorporar principios de ecodiseño son nuestras dos palancas para impulsar la economía circular en Ferrer.

Lo conseguimos gracias a distintas acciones en nuestros centros productivos:

Plantas farmacéuticas

- Mejora en la segregación de residuos.
- Optimización de la gestión final de los residuos con los distintos actores.

94% de valorización en Sant Cugat
87% de valorización en Esplugues

Planta química

- Creación de un equipo enfocado en la reducción de generación de residuos y el fomento de su gestión interna.
- Análisis de la composición de los residuos mayoritarios para su tratamiento interno en nuestra depuradora.
- Optimización de procesos de limpieza.
- Segregación minuciosa de residuos.

81% de valorización

84% **de valorización total de residuos**

5.269

toneladas de residuos en total, lo que supone una reducción del 17,6% respecto a 2023

Centro logístico

- Implementación de una política de donación de medicamentos para mejorar la gestión de obsoletos.
- Implementación de políticas de gestión de stocks.

99,3% de valorización

Gestión del agua

El agua es un bien imprescindible para el desarrollo de la vida y las sociedades, así como un recurso esencial para todas las plantas de producción de Ferrer. Conscientes de la necesidad de proteger un bien tan valioso, aplicamos siempre que sea posible medidas de prevención, reutilización y recuperación.

6%

de reducción total de consumo de agua respecto a 2023

Planta farmacéutica Sant Cugat

- Priorización y optimización de la planta de generación de agua purificada para minimizar el rechazo.
- Mejora en la refrigeración de circuitos de condensados.
- Optimización del uso del agua entre lotes fabricados.

22,4 % de reducción del consumo de agua

Planta química

- Mayor mejora en la monitorización y optimización del consumo de agua.
- Mejora de la eficiencia hídrica del consumo del laboratorio de I+D.
- Revisión de las purgas de las torres de refrigeración reduciéndolas a la mitad.
- Optimizamos el proceso de generación de agua desionizada.

3,2% de reducción del consumo de agua

Centro logísico

- Implementación del nuevo sistema de tratamiento de aguas grises.
- Revisión el sistema de riego para optimizar el consumo.

28,9% de reducción del consumo de agua

En el caso de la planta farmacéutica de Esplugues, el consumo de agua aumentó un 65% debido a su puesta en marcha en 2024.

Protección de la biodiversidad

La biodiversidad es fundamental para mantener la vida en la Tierra y, ante la abrumadora evidencia de que está siendo destruida a un ritmo sin precedentes, tomamos decisiones para paliar esta situación extrema.

En 2024 logramos nuestro objetivo de alcanzar el

100%

de uso de materiales FSC en todo el packaging que utilizamos

Un año de certificaciones y reconocimientos

- **LEED Gold** en nuestro centro de I+D en California. Este centro se suma al resto de centros certificados con LEED (87% de la superficie total): centros productivos y logístico, y las oficinas centrales de L'illa en Barcelona (con LEED PLATINUM).
- Desde 2024 el 81% de nuestros centros cuentan con la **ISO 14001** para una mejor gestión ambiental.
- Respondimos los tres cuestionarios principales de **CDP: Cambio climático, Agua y Bosques.** Obtuvimos una B en todos ellos, siendo la primera vez que contestábamos los dos primeros

En marcha

Nuestro siguiente gran reto es asegurar una reducción constante de emisiones y alineada con el Acuerdo de París. Para lograrlo necesitamos consolidar nuestras capacidades internas y externas, mejorar el acceso al dato real y actuar sobre los principales focos de emisión en nuestra cadena de valor.

La iniciativa LinkUp nos ayuda a obtener información más fiable de nuestra cadena de valor, especialmente en la huella de carbono, un desafío clave. Queremos incorporar cláusulas climáticas en los contratos y estamos evaluando mecanismos para incentivar que nuestra red de colaboración se alinee cada vez más con nuestros objetivos, limitando la cooperación con quienes no cumplan los mínimos requeridos.

En paralelo, debemos avanzar en un conocimiento más profundo de nuestros impactos y dependencias sobre el capital natural. Esto implica entender mucho mejor cómo nuestras operaciones, y las de nuestros socios, interactúan con los ecosistemas.

Para acelerar el cambio, debemos desafiar ciertas inercias culturales y fomentar una mentalidad más abierta al cambio.

COLLECTIVE ACTION

Exploramos nuevas formas de colaboración para abordar los desafíos más críticos de nuestra sociedad. Porque queremos ser parte de la solución, no del problema.

Devolviendo a la sociedad

En un tiempo en que la brecha entre el 1% más rico de la población y el 99% restante se hace cada vez más profunda, en Ferrer creemos que nuestros beneficios no deben servir para hacer ricos a los accionistas y seguir alimentando esta situación, sino para reducir las desigualdades.

Devolvemos una gran parte de nuestros beneficios a la sociedad a través de proyectos sociales, culturales y medioambientales. Y en ello las **Fundacions Ferrer** juegan un papel esencial. Nos hemos comprometido a colaborar anualmente mínimo con el 20% de nuestros beneficios a proyectos sociales y medioambientales, asegurando que un 10% se destina a las Fundacions Ferrer.

En 2024 **reinvertimos un 55% más que en el año anterior en proyectos sociales y medioambientales**

Fundació Ferrer Sustainability

Dedicada a abogar por una sociedad más equitativa y justa a través de la promoción de la cohesión social, y la preservación del medioambiente.

El proyecto **Green for Good** refleja nuestra apuesta por un modelo de ciudad verde y agroregenerativa mediante la rehabilitación de espacios en desuso, situados en zonas urbanas y periurbanas, para transformarlos en huertos sociales productivos en régimen de permacultura.

En 2024 recuperamos un terreno abandonado durante décadas para crear el **Huerto La Florida,** un espacio para la salud alimentaria a disposición de colectivos y vecinos de este barrio de l'Hospitalet de Llobregat, densamente poblado y sin apenas zonas verdes.

Por otra parte, la cocina social del proyecto Ferrer for Food ha seguido trabajando para dignificar la vida de personas en situación de pobreza y exclusión a través de comidas saludables y de calidad. En 2024 hemos proporcionado comidas a cerca de 60 entidades y hemos conseguido reducir un 26% los residuos generados en nuestra actividad.

En 2025 la Fundació Ferrer Sustainability se divide en dos entidades, la **Fundació Ferrer Green for Good** y la **Fundació Ferrer Social Justice,** con el objetivo de focalizar

+1 millón
de comidas elaboradas y entregadas

172
toneladas de alimentos comprados a productores locales

-5
toneladas de residuos
(han pasado de 19 a 14)

los esfuerzos de cada fundación en sus principales ámbitos actuación.

La Fundació Ferrer Green for Good se consagrará a generar integración social mediante la rehabilitación de espacios verdes productivos en zonas urbanas y periurbanas. También incrementará su implicación en la investigación académica sobre agricultura regenerativa, promoviendo conocimiento científico al servicio de la sociedad frente a los retos derivados de la emergencia ecoclimática y social.

Por su parte, la Fundació Ferrer Social Justice surge para amparar diferentes proyectos de atención a colectivos de especial vulnerabilidad. En coherencia con esta finalidad, la cocina de Ferrer for Food pasa a formar parte de esta fundación, que también está empezando a perfilar una casa acogedora y segura para mujeres que han sufrido violencia machista y sus hijos. Esta fundación también impulsará iniciativas en defensa de los derechos humanos.

Fundació de Música Ferrer-Salat

Esta fundación trabaja para que la **música, entendida como herramienta de cohesión social,** sea accesible a todas las personas, fomentando la excelencia y la igualdad de oportunidades.

En 2025 la Fundació de Música Ferrer-Salat se transforma en la Fundació Ferrer de Música, en sintonía con la identidad corporativa global de las Fundacions Ferrer.

EN 2024...

Ampliamos el número de escuelas del **Programa de Primaria y Secundaria Musical.**

Creamos un nuevo **Programa de Orquestas Comunitarias,** que tiene como objetivo principal acercar la música a niños, niñas y jóvenes de escuelas con entornos de vulnerabilidad.

Fomentamos la participación de jóvenes músicos en cerca de 100 funciones del **Gran Teatre del Liceu.**

Fundació Finestres

Su vocación es estimular la **creación literaria** y **crear oportunidades** para que los autores y autoras puedan centrarse en lo importante: desarrollar su talento.

Con la convicción de que la lectura es uno de los motores de cambio más potentes para paliar las desigualdades sociales y una herramienta para entender el presente, la Fundació Finestres quiere proteger y potenciar la escritura, el pensamiento y el arte. Con este objetivo impulsa iniciativas como los Premios Finestres de Narrativa, las Becas Finestres de Ensayo, el programa de Impulso al Cómic y la Residencia Literaria Finestres.

EN 2024...

La **Residència Literària Finestres** albergó 43 escritores de diferentes partes del mundo.

Ampliamos el número de **Becas Finestres de Ensayo** a seis: tres en catalán y tres en castellano. Y batimos el récord de propuestas recibidas: un 48% más en catalán y un 41% en castellano.

Acogimos las tres primeras profesoras invitadas del programa **Impulso al Cómic** y pusimos en marcha las Becas Finestres – Elisava para cursar el Máster en Ilustración y Narrativa Visual.

Fundació Ferrer Talent

Empoderar a una nueva generación de tenistas en la lucha por la **justicia ecosocial** es el objetivo de esta fundación convencida de la importancia del rol de los deportistas para acelerar el cambio global.

EN 2024...

Nuestros jugadores participaron en **150 talleres de concienciación** ambiental y social.

Colaboramos con entidades como la **Fundación Cruyff** para fomentar la integración social a través del deporte.

Promovimos el **voluntariado** de nuestro equipo con otras fundaciones.

Marcando la diferencia a través del voluntariado

El voluntariado significa experimentar el propósito en primera persona y convertir palabras como "justicia social" en acciones reales.

7.722

horas de voluntariado

1.001

personas voluntarias

70%

de nuestras personas implicadas en actividades de voluntariado

199

actividades organizadas

Days for good

En la edición de 2024 de estas jornadas de voluntariado invitamos a **familias, amigas y amigos** para vivir juntos el activismo del propósito de Ferrer a través de distintas actividades vinculadas a las Fundacions Ferrer: **Fundació Ferrer Green for Good, Fundació Ferrer Social Justice, Fundació Ferrer de Música** y **Fundació Finestres.**

- **60** actividades en 7 países
- **739** activistas de Ferrer
- **1.351** activistas incluyendo nuestras familias y amigos
- **4.632** horas de voluntariado totales
- **1.804** bombas de semillas fabricadas
- **1.600** planteles plantados
- **120** árboles plantados en México
- **50** entidades colaboradoras

Premio Respon.cat

Recibimos el Premio al Programa Empresarial de Voluntariado de Respon.cat por nuestra dedicación a la **sostenibilidad** y la **justicia social** en Cataluña.

Portal de voluntariado

Abierto a todas las personas de Ferrer para gestionar lo referente a sus actividades, en 2024 se implantó en **nuestras filiales** de Portugal, Chile, Costa Rica, Perú y Estados Unidos.

Más actividades promovidas por los distintos departamentos

En 2024 aumentaron un **38%** respecto a 2023, un buen indicador de que el activismo en Ferrer cada vez está más arraigado en los equipos.

Sumando fuerzas y construyendo alianzas

Si bien nuestro propósito nos caracteriza, por suerte, **no estamos solos** en la lucha por la justicia social. Estas son algunas de las alianzas que hemos alimentado durante 2024:

Global Coalition for Social Justice

Coalición Mundial por la Justicia Social

En 2024 nos unimos a esta plataforma de gobiernos, empresas, ONG (entre otras organizaciones) para promover la justicia social a través de iniciativas colaborativas. El fin último: adoptar medidas concretas y lograr resultados tangibles.

BCN+B

Barcelona +B

Nació como una iniciativa pionera en España para mejorar el impacto social y ambiental de las empresas y la ciudadanía de Barcelona. Un proyecto de colaboración público-privado orientado a la transformación social y empresarial para potenciar una ciudad más próspera, sostenible e inclusiva.

En 2022 nos unimos como socios estratégicos, junto con Ajuntament de Barcelona, EADA Business School y B Lab Spain. Desde entonces trabajamos conjuntamente para hacer crecer todos los proyectos que recoge, relacionados con la no discriminación e igualdad de oportunidades, la educación y formación en sostenibilidad y la sensibilización en el tejido empresarial.

En marcha

Necesitamos consolidar una estrategia coherente y una política bien definida para establecer alianzas y fortalecer nuestra acción colectiva, basada en las prioridades de la compañía y en las causas que mejor avanzan nuestro propósito. Estamos trabajando para identificar con claridad dónde podemos tener mayor impacto y alinear nuestros esfuerzos no solo dentro de Ferrer, sino también con aliados estratégicos del ámbito social, institucional y empresarial.

Solo así podremos enfocar nuestra acción cada vez más hacia los problemas estructurales y el cambio sistémico: nuestros proyectos, operaciones, personas y alianzas deben ser palancas de transformación real. Para tener mayor incidencia, tenemos que estar presentes en las conversaciones que importan, colaborar con actores clave y promover el activismo corporativo.

Asimismo, si queremos inspirar a otras compañías y a las personas de Ferrer a cambiar nuestra manera de hacer negocios, debemos explicar mejor qué hacemos desde las Fundacions Ferrer y visibilizar la estrategia, los proyectos y las vidas que transformamos.

Estos próximos dos años, trabajaremos en esta estrategia para avanzar hacia una acción colectiva que creemos que es crítica en este mundo polarizado en el que vivimos.

NUESTRO
ECOSISTEMA
DE ALIANZAS
ferrer
for good
NUESTRA MANERA DE HACER NEGOCIOS
BUSINESS ETHICS LEADERSHIP ALLIANCE™
An Ethisphere Community
AS COM
EXPERTOS EN COMPLIANCE
Asociación Española de Compliance
GREAT PEOPLE
ASEPEYO
COASHIQ
TENT
EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES
PRINCIPIOS PARA LA IGUALDAD ES BUEN NEGOCIO
ONU MUJERES
PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS
LIVEABLE PLANET
ecoins
WE MEAN BUSINESS COALITION
FUNDACIÓN EMPRESA & CLIMA
SCIENCE BASED TARGETS
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION
COLLECTIVE ACTION
Coalición Mundial para la Justicia Social
UN GLOBAL COMPACT
B Lab Spain
BCN+B
WWF
OXFAM
FUNDACIÓN exit
fundacions ferrer
Dr. Sonrisas
SALUD
AUTOCONTROL
Associação Portuguesa das Empresas de Dispositivos Médicos apormed tecnologias para a saúde
Fedefarma
CataloniaBio & HealthTech Connecting companies
EUCOPE
farmaindustria
Cámara de la Innovación Farmacéutica
apifarma
ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA
FUNDACIÓN LUZÓN UNIDOS CONTRA LA ELA
BIA UK BioIndustry Association
andi Asociación Nacional de Fabricantes de Productos de Dietética Infantil
EURORDIS RARE DISEASES EUROPE
CETIFARMA Ética y transparencia en pro de la salud
FSA.
anefp Autocuidado de la Salud

NUESTRA ACTIVIDAD

La salud es un derecho fundamental e indispensable que debería estar al alcance de todas las personas. Es una condición necesaria para la justicia social.

En Ferrer, trabajamos para una sociedad más justa a través de medicamentos transformadores que mejoren la vida de las personas. Hemos enfocado nuestra actividad en enfermedades graves, de baja prevalencia y con pocas o nulas opciones terapéuticas, donde creemos que podemos marcar la diferencia. Esta estrategia nos ha llevado a especializarnos en dos áreas terapéuticas clave, que concentran nuestros esfuerzos de desarrollo e inversión.

Enfermedades pulmonares vasculares e intersticiales

Nos centramos en patologías como la hipertensión pulmonar asociada a la enfermedad pulmonar intersticial y la fibrosis pulmonar idiopática, condiciones debilitantes que requieren abordajes altamente especializados. A través de la investigación clínica y productos de alto valor, buscamos mejorar la calidad de vida de estos pacientes.

Enfermedades neurológicas raras

Abordamos enfermedades de baja prevalencia como la ELA y la parálisis supranuclear progresiva, entre otras. Nuestro trabajo combina productos ya disponibles y nuevas líneas de investigación para atender estas necesidades médicas desatendidas.

Nuestra I+D se basa en una estrategia selectiva, centrada en fases clínicas avanzadas, con un enfoque transversal que garantiza un pipeline equilibrado, sostenible y con verdadero impacto social.

Monitor de Reputación Sanitaria

En 2024 participamos en el ranking Monitor de Reputación Sanitaria. Estamos en el **puesto 18° entre las empresas farmacéuticas** y en el **1° entre empresas nacionales.**

Certificaciones de calidad

El pasado año obtuvimos el certificado **ISO 13485: 2016 TD-300/A** en la fabricación de nuestros dispositivos médicos.

Nueva planta farmacéutica

En 2024 inauguramos una nueva planta farmacéutica en **Esplugues de Llobregat (Barcelona).** Un centro diseñado con criterios de sostenibilidad ambiental y social que producirá nuestra línea de productos líquidos no estériles.

Voz del paciente en toda la cadena de valor

Ofrecer soluciones transformadoras pasa por **integrar al paciente en todas las fases del desarrollo de un tratamiento.** Debemos comprender mejor las necesidades no cubiertas y los aspectos que más les importan.

Perspectiva del paciente en un artículo científico

El artículo publicado en la revista científica *Pulmonary Circulation* recoge, por primera vez en Europa, la voz de los pacientes con **hipertensión pulmonar y fibrosis pulmonar** sobre el impacto de esta enfermedad en sus vidas.

Protocolo de estudio clínico

Colaboramos con las asociaciones de pacientes de **parálisis supranuclear progresiva** más importantes del mundo para garantizar que el protocolo del estudio tuviese en cuenta la situación de pacientes y cuidadores.

Nuevo programa para pacientes

Cocreado con la asociación austríaca de pacientes de hipertensión pulmonar, este programa piloto ofrece **servicios no-farmacológicos** para ayudar al paciente en el manejo de su enfermedad.

Acción para situar la ELA en la agenda

Participamos en la EU ALS *expert coalition*, **alianza europea** de diferentes actores con el objetivo de incluir la gestión y cuidado de los pacientes de ELA en la agenda política europea.

Valor significativo y diferencial a través de la innovación

En 2024 las inversiones en I+D fueron de

12 M€

Portafolio de patentes en 2024

455

solicitudes de patente y patentes

347

patentes concedidas

108

solicitudes de patente en trámite

En 2024 contamos con la participación de diversas asociaciones de pacientes en la **revisión del diseño de estudios clínicos,** así como en la comunicación tanto de su existencia como en la publicación de sus resultados. Algunos de los más relevantes son:

Ensayo / Estudio clínico	Detalles	Estado
ADORE	Estudio multicéntrico, aleatorizado, doble ciego, controlado con placebo para investigar la eficacia y seguridad de FNP 122 (edaravona oral) en pacientes con esclerosis lateral amiotrófica.	Cerrado
ADOREXT	Estudio multicéntrico, abierto, de extensión para investigar la seguridad a largo plazo de FNP 122 (edaravona oral) en pacientes con esclerosis lateral amiotrófica.	Cerrado
FITREP-EAP-2201	Programa de acceso ampliado y recopilación de datos de vida real utilizando treprostinil inhalado para el tratamiento de adultos con hipertensión pulmonar asociada a enfermedad pulmonar intersticial.	En seguimiento
NEPHY	Estudio no intervencionista, retrospectivo y prospectivo para recopilar datos sobre la utilización, seguridad y eficacia de treprostinil parenteral en recién nacidos con hipertensión pulmonar.	En seguimiento
FNP223-CT-2301 PROSPER	Estudio aleatorizado, doble ciego y controlado con placebo para evaluar la seguridad, eficacia y farmacocinética de FNP-223 (formulación oral) para el tratamiento de la parálisis supranuclear progresiva (PSP).	En seguimiento

En marcha

Estamos centrando nuestro negocio futuro en dos áreas terapeúticas clave con escasas líneas de investigación: las enfermedades pulmonares vasculares e intersticiales y las enfermedades neurológicas raras.

Es esencial fortalecer las capacidades de los equipos locales para interactuar con asociaciones de pacientes. Necesitamos consolidar este enfoque de forma sistemática en todos los territorios, y asegurar una participación sostenida de pacientes, profesionales sanitarios y otros actores del ecosistema en cada etapa del desarrollo y acceso a nuestras soluciones.

En áreas clave como calidad o farmacovigilancia, los retos pasan por acelerar la transformación digital, armonizar procesos entre plantas y convertir datos en conocimiento útil. Sabemos que aún hay camino por recorrer, pero también que la clave está en seguir reforzando una cultura de excelencia, adaptabilidad y colaboración en toda nuestra cadena de valor.

ANEXOS

1. Nuestra manera de hacer negocios

Temas materiales:

- Alianzas y colaboración sectorial
- Relación con el Paciente
- Desarrollo económico y fiscal
- Gestión responsable de la cadena de suministro
- Relación con partners, distribuidores comerciales y clientes
- Transparencia
- Ética y cumplimiento
- Relación ética con profesionales sanitarios
- Diversidad, inclusión y no discriminación

GRI: 2-9, 2-11, 2-12, 2-13, 2-15, 2-17, 2-23, 2-24, 3-3, 201-1, 201-4, 204-1, 206-1, 207-1, 205-1, 205-2, 205-3, 308-2, 405-1, 414-2, 418-1

Ferrer es una compañía que lleva años buscando hacer las cosas de manera diferente. Devolvemos gran parte de nuestros beneficios a la sociedad y los destinamos allí donde verdaderamente hacen falta. Vamos más allá del cumplimento y nos guiamos por la sostenibilidad, la ética y la integridad. Por eso, las 1.692[1] personas de la compañía tenemos en cuenta nuestro propósito a la hora de tomar cualquier decisión: **utilizamos nuestro negocio para luchar por la justicia social.**

Eso nos ha llevado a ser la primera compañía farmacéutica española en entrar a formar parte de la comunidad B Corp y a día de hoy **somos la empresa farmacéutica con mayor desempeño social y ambiental del mundo según B Corp.** En 2024 hemos revalidado nuestro estatus y hemos alcanzado 136,4 puntos, convirtiéndonos en el laboratorio farmacéutico con mayor puntuación del mundo. Además, nos situamos como la tercera compañía (de cualquier sector) con más puntos del planeta entre las que facturan más de 500 millones de euros al año.

Desde la primera certificación B Corp en enero de 2022, donde certificamos con 100,6 puntos, hemos mejorado nuestra puntuación un 35% en el proceso de recertificación 3 años más tarde. Esta mejora refleja avances relevantes en los cinco ámbitos de actuación que evalúa la entidad certificadora B Lab:

GOBERNANZA
(17,4 PUNTOS, AUMENTO DE 2,3 PUNTOS CON RESPECTO A 2022)

Evaluación de las políticas y prácticas relacionadas con nuestra misión, la ética, la responsabilidad y la transparencia.

- Hemos sido reconocidos por nuestra gestión de la **ética** y el cumplimiento.

[1] Por no ser material y debido al hecho de que la sociedad dejó de formar parte del Grupo Ferrer en septiembre 2024, para los indicadores cuantitativos de People no se incluye a la sociedad Noventure, S.L. Por otro lado, se incluye Medir Ferrer Cía., S.A. y Ferrer Alimentación, S.A. al 50%.

PERSONAS
(28 PUNTOS, AUMENTO DE 2,5 PUNTOS CON RESPECTO A 2022)

Evaluación de cómo contribuimos al bienestar financiero, físico, profesional y social de nuestro personal.

- Hemos sido reconocidos por nuestras prácticas en el pilar de **Great People.**

MEDIOAMBIENTE
(28,1 PUNTOS, AUMENTO DE 5,5 PUNTOS CON RESPECTO A 2022)

Evaluación de la gestión ambiental de las operaciones y la actividad de la empresa.

- B Lab ha valorado positivamente nuestras prácticas ambientales en el pilar de **Liveable Planet.**

CLIENTES
(24,7 PUNTOS, AUMENTO DE 0,6 PUNTOS CON RESPECTO A 2022)

Evaluación del impacto de nuestros productos y servicios en los clientes, incluyendo calidad, seguridad y bienestar.

- B Lab ha reconocido nuevamente que tenemos un **modelo de negocio de impacto en salud.**

COMUNIDAD
(38 PUNTOS, AUMENTO DE 24,8 PUNTOS CON RESPECTO A 2022)

Análisis de nuestro impacto social en las comunidades, considerando diversidad, equidad, inclusión y desarrollo local.

- Comunidad ha sido el ámbito con mayor evolución desde la primera certificación. B Lab nos ha reconocido nuestro nuevo **modelo de negocio de impacto de donaciones.**

Las empresas B Corp representan el modelo de empresa sostenible y regenerativa más avanzado del mundo. A diferencia de las compañías que sólo persiguen fines económicos, las empresas B Corp cumplen con los altos estándares de desempeño social y ambiental, transparencia pública y responsabilidad legal. Se les exige legalmente que tengan en cuenta en la toma de decisiones a sus trabajadores, clientes, proveedores, comunidad y al medioambiente.

El movimiento B Corp está evolucionando y se prevén nuevos estándares más exigentes a partir de 2025. Ya nos estamos preparando para nuestra recertificación en 2028, para seguir liderando en sostenibilidad, ética y justicia social.

Sin embargo, hacer negocios de una manera diferente para garantizar la justicia social, tener un impacto positivo en la sociedad y evitar daños adicionales al planeta no es suficiente. Por eso, nos hemos propuesto el objetivo de influir en otras personas y organizaciones a nuestro alrededor. Además, nuestro modelo de gestión de la cadena de valor pretende generar un efecto cascada de buenas prácticas y difundir los principios que rigen nuestro propósito por todo nuestro ecosistema, aumentando nuestro impacto y multiplicando las fuerzas en favor del bien común.

Nuestras operaciones, nuestra gente, nuestros recursos, nuestras relaciones con terceros y nuestras alianzas no son un fin en sí mismo, sino una forma de propiciar cambios reales.

1.1 Nuestro propósito

Nuestro propósito **–Utilizamos nuestro negocio para luchar por la justicia social–** debe impregnar todas nuestras acciones y decisiones diarias, los procesos y la cultura de la compañía. Y queremos que nuestras acciones trasciendan las fronteras de Ferrer para seguir generando valor hacia una sociedad mejor, convirtiendo nuestro **"for good"** en una inequívoca señal de nuestra declaración de intenciones.

Nuestra **estrategia** incorpora los tres pilares de la estrategia corporativa que definen todo lo que hacemos:

El **Comité de Dirección** es el máximo órgano de gobierno responsable de aprobar y desarrollar las acciones, iniciativas o estrategias vinculadas con la sostenibilidad, inherentes a nuestra visión del negocio. Dentro del Comité se encuentra la figura de *Chief People & Sustainability Officer,* responsable de acompañar a la compañía en la integración e implementación de todas las acciones en materia de sostenibilidad.

Nuestra manera de hacer negocios

Great People	Liveable Planet	Collective Action
Promovemos una cultura orientada en las personas, basada en la confianza y en la responsabilidad, en la que el talento prospera.	Fomentamos la protección del medioambiente por nuestro propio bien y el de las generaciones futuras.	Exploramos nuevas formas de colaboración para abordar los desafíos más críticos de nuestra sociedad.
• Potenciando el crecimiento profesional • Impulsando la diversidad, equidad e inclusión • Promoviendo la salud, la seguridad y el bienestar	• Acelerando la acción climática • Protegiendo el capital natural	• Devolviendo a la sociedad • Marcando la diferencia a través del voluntariado • Sumando fuerzas y construyendo alianzas

1.1.1 Nuestros valores y comportamientos

En Ferrer tenemos un propósito muy claro: utilizamos nuestro negocio para luchar por la justicia social.

Como el propósito, los valores forman parte de nuestro ADN y nos guían a través de nuestra estrategia y en la toma de decisiones. En Ferrer las personas somos:

- **Humildes.** Sabemos que nuestras acciones individualmente no van a cambiar el mundo, pero queremos aportar nuestro granito de arena y todo aquello que esté en nuestras manos para intentarlo.
- **Optimistas.** Pensamos en positivo y con el convencimiento de que es más fácil conseguir algo cuando se cree firmemente en ello.
- **Empáticas.** Somos personas cercanas. Podemos entender cuáles son las necesidades reales de los demás porque sabemos escuchar y ponernos en la piel del otro.
- **Inquietas.** Buscamos crecer y mejorar constantemente, poniendo atención siempre a lo que nos rodea.

En 2024 dimos otro paso para evolucionar nuestra forma de trabajar y empoderar nuestras personas y lanzamos los cuatro comportamientos de Ferrer. Estos respiran la esencia de nuestros valores corporativos y, a su vez, cada valor se ve representado en cada uno de los comportamientos. Están diseñados para alinear como trabajamos y como queremos que pasen las cosas en Ferrer. Tienen como objetivo ayudarnos a alcanzar nuestros objetivos y cumplir con nuestro plan estratégico.

Estos comportamientos fueron definidos a través de una serie de talleres de cocreación con la participación activa de personas de diferentes áreas de la empresa. El resultado de este proceso nos ha proporcionado unos comportamientos claros sobre cómo actuar para contribuir al éxito común:

- **Aparco el ego y hago que brillemos todxs.** Buscamos el beneficio común por encima del propio. Me intereso por lxs demás, les ayudo y celebro sus logros, que también son míos, porque cada éxito es de todxs. **#BrillamosTodxs**
- **Juntxs multiplicamos.** Nuestro presente y nuestro futuro son colaborativos. La cocreación y el trabajo entre áreas y equipos son motores imparables: cuando unimos talentos, aportaciones y perfiles distintos, somos mejores. **#JuntxsMultiplicamos**
- **Aquí puedo ser yo.** Digo lo que pienso desde la honestidad y el respeto y facilito que lxs demás también lo hagan. En Ferrer apostamos por las relaciones basadas en la autenticidad, la confianza y el feedback. **#PuedoSerYo**
- **Contagio mis ganas y hago que las cosas pasen.** Paso a la acción y aseguro el resultado con un buen plan y un buen seguimiento. Asumo responsabilidades, muevo y promuevo. **#QueLasCosasPasen**

Con estos comportamientos, buscamos no solo alinear a todos los equipos hacia la misma dirección, sino también fortalecer nuestra cultura corporativa, promoviendo un ambiente de trabajo inclusivo, colaborativo y orientado a resultados.

1.2 Gobierno corporativo

Nuestra estructura de gobierno está formada por el Consejo de Administración y el Comité de Dirección, así como por el Consejo Asesor de Ética, Cumplimiento y Auditoría y los distintos comités corporativos y órganos de gobierno de las filiales del grupo.

1.2.1 Consejo de Administración

El Consejo de Administración es el encargado de aprobar la estrategia general de la compañía, establecer el proceso para desarrollarla y supervisar su implementación. A su vez, asegura una óptima gestión de los riesgos para garantizar el cumplimiento en el desempeño de su actividad y la sostenibilidad del negocio a largo plazo.

Composición del Consejo de Administración a 31 de diciembre de 2024

- Sergi Ferrer-Salat, presidente
- Josep Vilarasau Salat, consejero
- Mario Rovirosa Escosura, secretario y consejero

Entre sus principales responsabilidades se encuentra también la gestión de impactos sociales, ambientales y de gobierno, una responsabilidad que se ha delegado en el **Comité de Dirección** de la compañía. El **Consejo de Administración** se mantiene informado a través de su presidente, encargado de elevar los asuntos que le correspondan.

1.2.2 Consejo Asesor de Ética, Cumplimiento y Auditoría

Con el objetivo de reforzar el modelo de gobierno de la compañía, contamos con el **Consejo Asesor de Ética, Cumplimiento y Auditoría**, compuesto por el presidente del Consejo de Administración y por dos expertos independientes especializados, uno de ellos en ética y cumplimiento y otro en auditoría. La secretaria del **Consejo Asesor de Ética, Cumplimiento y Auditoría** es la *Chief Legal Officer*, cargo que tiene como objetivo asesorar al Consejo de Administración en las referidas materias. El Consejo Asesor es un órgano clave para asegurar el impulso, desde el más alto nivel, de las cuestiones de ética y cumplimiento en la organización.

El Consejo de Administración se apoya en el Consejo Asesor de Ética, Cumplimiento y Auditoría para los asuntos de auditoría, gestión de riesgos, ética y cumplimiento.

La competencia del Consejo Asesor de Ética, Cumplimiento y Auditoría abarca el asesoramiento en las materias relacionadas con la ética y el cumplimiento, la materialización de los riesgos para la compañía detectados en las diferentes evaluaciones efectuadas y el desarrollo de la actividad de auditoría interna, así como cualquier otra que el Consejo de Administración estime oportuna atendiendo al marco legislativo vigente, a las directrices de la compañía, los estatutos, los reglamentos o la normativa interna. El Consejo de Administración revisa su eficacia mediante las reuniones trimestrales del Consejo Asesor de Ética, Cumplimiento y Auditoría.

Sus reuniones tienen lugar con una periodicidad mínima trimestral, a las que pueden sumarse otras reuniones según necesidades *ad hoc*. En 2024 tuvieron lugar **cuatro reuniones**, celebradas en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. Entre otros aspectos, se trataron asuntos de gestión de riesgos, cultura ética y de cumplimiento, auditoría y sistema de gestión de denuncias.

Composición del Consejo Asesor de Ética, Cumplimiento y Auditoría a 31 de diciembre de 2024

- Sergi Ferrer-Salat, presidente del Consejo Asesor
- Rafael Abella Martín, asesor independiente en materia de auditoría
- José Ignacio González Freixa, asesor independiente en materia de ética y cumplimiento
- Meritxell Casas Algarra, secretaria del Consejo Asesor

Para profundizar en la gestión de los aspectos ambientales y sociales, en 2024 se constituyó el **Comité for good,** que reporta directamente al Comité de Dirección. El Comité for good tiene como objetivo principal velar por la realización de nuestro propósito, asegurando que se integra en el negocio y en la operativa diaria como prioridad colectiva. Asimismo, se encargará de agilizar la toma de decisiones estratégicas en temas sociales, ambientales y de buen gobierno. El comité tiene como misión acelerar el progreso hacia nuestros objetivos “for good” y asegurar que el activismo “for good” permee en todas las personas de Ferrer y procesos de toma de decisión en Ferrer, para abordar los retos de forma conjunta en la organización.

1.2.3 Comité de Dirección

El **Comité de Dirección** es el órgano responsable de debatir los aspectos relacionados con el día a día de la organización. A fecha de la publicación de esta memoria, está formado por 13 personas –siete mujeres y seis hombres–, cada una de ellas en representación de un área del grupo. Sus miembros son:

Mario Rovirosa, CEO
Licenciado en Administración y Dirección de Empresas y MBA por ESADE. Mario se incorporó a Ferrer en 2016 como director general del área farmacéutica y dos años después inició su etapa como CEO. Antes de incorporarse a Ferrer, trabajó durante más de 22 años en la industria farmacéutica en otras empresas familiares internacionales, como Almirall y Chiesi en España e Italia.

Cecilia Von Ahn, *Chief Transformation Officer*
Licenciada en Administración y Dirección de Empresas Internacionales por la Hochschule Bremen (Alemania). Cecilia se incorporó a Ferrer en 2003 como estudiante en prácticas en el área internacional y, tras un año de incursión en el sector logístico, volvió a Ferrer en 2005 para incorporarse al equipo Internacional. A lo largo de los años ha ocupado diversos cargos, siempre a nivel internacional, y ahora es *Chief Transformation Officer*, posición desde la que impulsa los proyectos estratégicos y transversales de la compañía.

Giovanna Amadori, *Chief Strategy Officer*
Licenciada en Química y Tecnología Farmacéutica y Máster en Administración de Empresas por ESADE. Tiene más de 20 años de experiencia en la industria farmacéutica y en su último puesto antes de incorporarse a Ferrer fue responsable de Estrategia Global.

Sílvia Baqués, *People & Sustainability Director*
Licenciada en Psicología por la Universidad Ramon Llull y máster en Recursos Humanos por la Universidad Pompeu Fabra. Sílvia inició su trayectoria profesional como consultora de Recursos Humanos en Deloitte, trabajo que desempeñó durante 12 años hasta entrar en Ferrer, en 2019, para liderar el departamento de Talento y Cultura. Más tarde se encargaría de dirigir el departamento de Personas y Sostenibilidad del área de Operaciones Comerciales hasta alcanzar la posición de directora de Personas y Sostenibilidad a nivel global.

Meritxell Casas, *Chief Legal Officer*
Licenciada en Derecho por la Universidad de Barcelona con SEP y AMPP por ESADE. Se incorporó a la compañía en 2015, tras ocupar puestos de dirección legal y de recursos humanos en diversas compañías farmacéuticas, tanto nacionales (Salvat) como internacionales (Madaus, Rottapharm). Actualmente es responsable de los departamentos de Legal, Propiedad Intelectual y Ética y Cumplimiento de Ferrer.

Sergio Cortés, *Chief Digital, Data & Artificial Intelligence Officer*
Emprendedor en serie desde hace más de 20 años y experto en innovación y transformación digital. Es ingeniero industrial, cursó el Programa Ejecutivo para Empresas en Crecimiento de la Universidad de Stanford en California y es licenciado por el Entrepreneurship Center del Massachusetts Institute of Technology (MIT).

Jorge Cúneo, *Chief Medical Officer*
Licenciado en Medicina por la Universidad de Buenos Aires, Jorge ha trabajado como residente y adjunto de plantilla, tanto en la sanidad pública como en la privada,

hasta que tuvo su primera experiencia profesional en la industria farmacéutica en el área de ensayos clínicos. A partir de allí, comprendió que podía continuar ayudando a muchos pacientes desde otro lugar, emprendiendo el camino que le ha llevado a Ferrer. A lo largo de ese camino ha tenido diferentes roles, tanto en el área médica como comercial, habiendo servido como líder de equipos en Argentina, España, Latinoamérica y Canadá, y durante los últimos años, a nivel global en el área Médica.

David Ferrando, *Chief Marketing & Market Access Officer*
Licenciado en Ingeniería de Telecomunicaciones y posgrado en Investigación de Mercados. Antes de incorporarse a Ferrer, David trabajó durante 20 años en diversos sectores, principalmente la industria farmacéutica y organizaciones multinacionales, orquestando y coordinando equipos multidisciplinares a nivel local, regional y corporativo. Actualmente, David lidera el área de Marketing Corporativo y Acceso al Mercado, que incluye Marketing, Precios y Acceso al mercado, Perspectivas de mercado, Preparación de lanzamientos y Defensa del paciente, Asuntos públicos y Programas de incorporación de clientes.

David Ferrer, *Chief Financial & Corporate Services Officer*
Licenciado en Administración y Dirección de Empresas por la Universitat Autònoma de Barcelona con PDD por ESADE. Tras varios años en el campo de los servicios profesionales como auditor financiero y posteriormente como consultor de estrategia y operaciones, David se incorporó a Ferrer en 2007 como director financiero y de sistemas de una de las filiales de Ferrer. Actualmente es responsable de los departamentos de Finanzas, Tesorería, Control de Gestión, Compras, Sistemas, Atención al Cliente y Auditoría Interna de Ferrer.

Olga Insua, *Chief Commercial Officer*
Licenciada en Arte, Comunicación y Filología Portuguesa por la Universidad de Rutgers en New Jersey (Estados Unidos), comenzó su andadura en la industria farmacéutica en 1997, cuando se incorporó a Novartis Estados Unidos. En 2008 se unió a Novo Nordisk donde, en 2012, asumió la dirección global del departamento de Marketing y, cuatro años más tarde, la Dirección General del mercado español y portugués. En 2020 inició una nueva etapa como directora general de Angelini Pharma en España y Portugal y, en 2024, se incorporó a Ferrer como *Chief Commercial Officer*.

Marta Parmar, *Chief Quality, Regulatory & Pharmacovigilance Officer*
Doctora en Biología Molecular por la Universidad de Zúrich y Diplomada en Asuntos Normativas por TOPRA en la Universidad de Cardiff (Reino Unido). Con más de 22 años de experiencia conjunta en I+D y asuntos normativos en la industria farmacéutica, Marta se ha dedicado a fomentar las actividades de registro y posibilitar el acceso temprano a medicamentos innovadores en diversas áreas terapéuticas, como oncología, neurociencia, enfermedades cardiovasculares y renales, en mercados de todo el mundo. Actualmente es responsable de los departamentos de Calidad, Asuntos normativos y Farmacovigilancia de Ferrer.

Oscar Pérez, *Chief Scientific Officer*
Licenciado en Farmacia por la Universidad de Barcelona, EMBA por ESADE y AMP por IESE. Oscar es profesor

y mentor de emprendimiento en ESADE, la UPF y el CESIF. Después de 18 años en varios puestos ejecutivos comerciales, tanto globales como regionales, en las compañías biofarmacéuticas Amgen y Celgene, se unió a Ferrer en 2018 para liderar la creación de un departamento de estrategia global. Actualmente tiene a su cargo los departamentos corporativos de I+D y Desarrollo de negocio.

Marta Vela, *Chief Operations Officer*
Diplomada en Ingeniería Técnica Industrial Química por la EUETIB. Marta se unió a la compañía en 2017, después de ocupar el cargo de directora de producción durante cinco años en Novartis. Anteriormente ocupó cargos en operaciones industriales en otras compañías farmacéuticas, internacionales (Alcon-B. Braun) y nacionales (Esteve). Actualmente es responsable del área de Operaciones de Ferrer, que comprende las plantas farmacéuticas, la planta química y el centro logístico y de distribución.

1.3 Ética y gestión empresarial

En 2024 hemos redefinido nuestro propósito **–Utilizamos nuestro negocio para luchar por la justicia social–** manteniendo los tres pilares: **Great People**, **Liveable Planet** y **Collective Action**. Pero el "cómo hacemos los negocios" se ha integrado expresamente en el centro de la estrategia de la compañía. Esto nos reta a seguir buscando la coherencia y la excelencia en el "cómo" lo llevamos a cabo, y esto también responde a nuestro propósito y cierra el círculo virtuoso que lo conecta todo.

Esto significa que en Ferrer es tan importante lo que hacemos como la manera en que lo hacemos y somos plenamente conscientes de que solo podemos alcanzar nuestros objetivos a través de una conducta íntegra, responsable y honesta.

Contamos con un **Sistema Integrado de Ética, Integridad y Cumplimiento,** transversal a la organización, que incorpora, entre otros, un **Sistema de Gestión Anticorrupción y Antisoborno** (certificado con la norma ISO 37001 por AENOR) y que contribuye directamente al "cómo hacemos negocios" y se centra en la evolución continua para estar preparados ante los nuevos retos regulatorios que se nos presenten tanto a nivel nacional como internacional.

Nuestra gestión ha contribuido a que en diciembre de 2024 hayamos obtenido la **Compliance Leader Verification™,** el prestigioso reconocimiento otorgado por **Ethisphere** que nos destaca como líderes y ejemplo en el cumplimiento de prácticas corporativas éticas y responsables en el desarrollo de nuestro negocio a nivel global.

Ethisphere es una organización pionera dedicada al avance de las prácticas empresariales éticas y, por ello, este reconocimiento resalta a aquellas organizaciones con un compromiso sobresaliente en su programa de ética y cumplimiento.

La obtención de la Compliance Leader Verification ha sido otorgada después de una extensa y rigurosa revisión por parte del equipo de verificación de Ethisphere. Este proceso incluyó un análisis de nuestras respuestas al Cuestionario de Ética (Ethics Quotient® o EQ), comparando

nuestro programa de ética y cumplimiento con el de las Compañías Más Éticas del Mundo®, una extensa revisión documental y entrevistas con ejecutivos y miembros de toda la organización.

La verificación –actualmente considerada como un estándar de excelencia global– reconoce a las organizaciones que implementan las mejores prácticas en integridad empresarial. Este logro destaca nuestro compromiso con la ética corporativa, la sostenibilidad y la transparencia en todos los procesos, más allá del cumplimiento de los estándares legales, mediante una gestión ejemplar.

Nuestro **Programa de Ética y Cumplimiento** se basa en tres grandes pilares, alineados en las mejores prácticas estándares nacionales e internacionales: **gobernanza**, **cultura ética** y **gestión de riesgos**.

1.3.1 Gobernanza

Desde una perspectiva de gobernanza, cabe destacar los siguientes órganos:

- **Consejo de Administración.** Máximo responsable de la supervisión y control del sistema.
- **Consejo Asesor de Ética, Cumplimiento y Auditoría.** Asesora al Consejo de Administración.
- **Comité de Ética y Cumplimiento Corporativo,** formado por la *Chief Legal Officer*, la directora corporativa de Personas y Sostenibilidad y la directora corporativa de Ética y Cumplimiento. Este comité se reúne trimestralmente y *ad hoc*, en sus responsabilidades sobre el **Sistema de Gestión de Denuncias** y para colaborar, de manera transversal, en el fomento de la cultura ética y de integridad dentro de la organización.
- **Departamento de Ética y Cumplimiento Corporativo.** Liderado por la directora corporativa de Ética y Cumplimiento, está formado por perfiles profesionales multidisciplinares encargados del correcto desarrollo del sistema de ética y cumplimiento de Ferrer, incluyendo acciones de sensibilización, formación, acompañamiento al negocio en materia de integridad y cumplimiento, definición y actualización del marco normativo interno y gestión de riesgos. Su objetivo es definir el marco de actuación de acuerdo con los más altos estándares éticos y de cumplimiento, fomentar la cultura ética en la organización a nivel global, y promover una adecuada gestión de riesgos de cumplimiento, así como hacer frente a los nuevos retos regulatorios y a las nuevas tendencias.

A nivel internacional, el departamento de Ética y Cumplimiento se ha dotado con una red de *compliance officers* locales y especialistas de cumplimiento que velan por la correcta implementación del **Sistema de Ética y Cumplimiento** en las filiales donde operamos. Asimismo, hemos creado la Comunidad de **Ética y Compliance**, que celebra talleres, comparte *newsletters* y otros asuntos de interés para estar a la vanguardia de los aspectos de ética y cumplimiento a nivel global.

Finalmente, contamos con **red de embajadores** en la filial española, que se ha extendido a algunos departamentos corporativos, para seguir fomentando la cultura de ética y

cumplimiento y seguir reforzando la cultura de integridad en la organización.

CÓDIGOS, POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

Como refuerzo de los compromisos previstos en el Código Ético y el Código Ético de Terceros, disponemos de diversas políticas y procedimientos, sobre las que se realizan formaciones con carácter periódico:

Política Corporativa de Antisoborno y Anticorrupción. Establece unos principios de actuación y pautas de comportamiento para combatir prácticas corruptas.

Política Corporativa de Prevención de Conflictos de Interés. Actualizada en 2024, prevé la obligación de todos los empleados de la compañía –incluida la **alta dirección**– de informar de cualquier situación que potencialmente pueda entrañar prácticas poco íntegras.

Política Corporativa de Interrelación con Profesionales Sanitarios, Organizaciones Sanitarias, Organizaciones de Pacientes y Consumidores. Actualizada en 2024, recoge directrices específicas en lo que respecta a la interrelación de Ferrer con profesionales sanitarios, organizaciones sanitarias, organizaciones de pacientes y consumidores.

Procedimiento de contratación de profesionales sanitarios y organizaciones sanitarias. Actualizado en 2024, describe los requerimientos que deben cumplirse en la contratación de profesionales sanitarios y organizaciones sanitarias y que conlleven una contraprestación directa o indirecta. También regula los procesos de aprobación tanto interna como externa.

Procedimiento de Eventos Científicos. Actualizado en 2024, describe las responsabilidades de las personas de Ferrer en relación con los requerimientos que deben cumplir los eventos científicos organizados, patrocinados o en los que participe Ferrer, directa o indirectamente, y estén relacionados con profesionales sanitarios, organizaciones sanitarias y organizaciones de pacientes. Todo ello a fin de que Ferrer cumpla con la legislación y los códigos sectoriales.

Política Corporativa de Validación de Contenidos Informativos y Promocionales. Actualizada en 2024, recoge los principios que deben regir en relación con la promoción de los productos de Ferrer.

Política Corporativa de Donaciones. Actualizada en 2024, establece los estándares a seguir por parte de las personas de Ferrer ante una donación de cualquier tipo.

Política Corporativa de Gastos de Representación. Establece el marco de actuación, los procedimientos y directrices aplicables en el ámbito de los gastos que se realicen ante clientes y proveedores por cuenta y en representación de Ferrer.

Política de Business Partner Due Diligence. Pretende identificar potenciales riesgos de terceros en materia de cumplimiento e integridad.

Política Corporativa de Trade Sanctions y Trade Controls. Establece las directrices e identifica los procedimientos que debemos seguir en el desarrollo de las actividades de negocio para garantizar que Ferrer cumple con toda la normativa de sanciones aplicable.

1.3.2 Cultura ética y de cumplimiento

El compromiso de la **alta dirección** es fundamental para que la organización cuente con una verdadera cultura ética y de cumplimiento. El **Consejo Asesor de Ética, Cumplimiento y Auditoría**, el **Comité de Ética y Cumplimiento Corporativo**, otros comités corporativos y los comités de ética y cumplimiento de las filiales internacionales contribuyen activamente al fomento de la cultura ética y de cumplimiento en la organización y en nuestra relación con terceros.

En 2024, 218 personas que ocupan roles directivos y funciones clave para el fomento de la ética y el cumplimiento en Ferrer firmaron la **Declaración Anual de Ética y Cumplimiento**. Esto supone un incremento de más del 21% respecto al año anterior. Adicionalmente, en diciembre de 2024, 62 personas que ocupan roles de dirección firmaron una declaración sobre potenciales conflictos de interés. Por otro lado, también desarrollamos diferentes formaciones en materia de ética y de cumplimiento y acciones de sensibilización. Entre ellas:

- **Proceso de incorporación a Ferrer.** Incluye cursos *online* que las nuevas incorporaciones deben realizar de forma obligatoria. Entre estos cursos se encuentran los cursos del **Código Ético** y de la **Política Corporativa de Antisoborno y Anticorrupción**. En 2024, 133 personas nuevas en Ferrer han recibido formación sobre el **Código Ético** y 106 sobre la **Política Corporativa de Antisoborno y Anticorrupción**. Estas formaciones se complementan con formaciones presenciales obligatorias en materia de *compliance healthcare*, que se realizan atendiendo al rol que ocupan las personas. Para 2025 se prevé la formación bienal sobre el **Código Ético** y la **Política Corporativa de Antisoborno y Anticorrupción**.

- **Tolerancia cero frente a la corrupción.** Asumimos un compromiso público basado en los principios de integridad, honestidad y legalidad y actuamos en línea con las directrices nacionales e internacionales de lucha contra la corrupción y el soborno. Reiteramos el mensaje de hacer primar en nuestra actividad, siempre y sin excepción, el principio de tolerancia cero frente a cualquier conducta que pueda ser entendida como de corrupción o soborno, así como cualquier otra que atente contra los valores del **Código Ético** y del **Código Ético de Terceros**. En 2024 ha tenido lugar la primera revisión de nuestro **Sistema de Gestión de Anticorrupción** por parte de la entidad certificadora AENOR, que ha resultado satisfactoria.

- **Confianza y cultura de alzar la voz.** Garantizar un entorno de trabajo ético y respetuoso es responsabilidad de todas las personas. Este año comunicamos el lanzamiento de la nueva herramienta que utilizamos para la gestión del **Canal Ético**.

SISTEMAS DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO DE NUESTROS *PARTNERS*

En Ferrer no solo perseguimos la mejora continua de nuestro modelo, sino que también fomentamos y prestamos el soporte necesario para el desarrollo de los modelos de ética y cumplimiento de nuestros socios comerciales. Para ello, contamos con un sistema que incorpora la gestión de riesgos de cumplimiento de terceros con los que nos relacionamos y que cuenta con:

- Una debida diligencia de cumplimiento previa.
- Cláusulas de cumplimiento en los contratos.
- Seguimiento de nuestras unidades de negocio de asuntos de cumplimiento en las reuniones con el socio.
- Formación obligatoria de ética y cumplimiento.
- *Reporting* periódico.

Además, en 2024, se han realizado siete sesiones de formación y sensibilización que han impactado en más de 200 personas, de 39 de nuestros socios comerciales de Estados Unidos, Latinoamérica, Europa, Oriente Medio y Asia, sobre temas de ética y cumplimiento.

CANAL ÉTICO

Disponemos de diversos canales y plataformas para solicitar asesoramiento y acompañamiento en materia de ética y cumplimiento. Adicionalmente, las personas de Ferrer o externas que quieran informar sobre un incumplimiento o sospecha de incumplimiento de la normativa o conductas no alineadas con los compromisos y valores éticos de Ferrer pueden hacerlo a través de la comunicación directa a través del **Canal Ético**, accesible en la intranet y en la web corporativa.

El departamento de Ética y Cumplimiento es el encargado de gestionar las consultas relacionadas con la normativa y compromisos éticos de Ferrer través del canal de consultas (compliance@ferrer.com) y de actualizar la información disponible en los materiales de consulta a disposición de las personas de Ferrer.

El **Comité Corporativo de Ética y Cumplimiento** es el órgano responsable del **Sistema Interno de Información** (gestión de denuncias) y, por lo tanto, es el encargado de su gestión y de garantizar la correcta investigación. El Canal Ético forma parte de **Sistema Interno de Información** y está disponible tanto para las personas de Ferrer como para terceros interesados (proveedores, clientes, socios comerciales, pacientes, consumidores, etc.).

En 2024 hemos implementado una herramienta para la recepción y gestión de las comunicaciones relativas a los potenciales incumplimientos. Esta herramienta está alineada con los nuevos requerimientos normativos de aplicación y asegura todos los derechos y garantías de las partes. El Canal Ético se encuentra abierto a todas las personas de la compañía y también a terceros, desde la página principal de la web corporativa de Ferrer.

El **Sistema Interno de Información** constituye uno de los elementos fundamentales de un sistema de ética y cumplimiento robusto. En Ferrer trabajamos para garantizar el buen uso y funcionamiento del Canal Ético y para asentar una verdadera cultura de la comunicación de este tipo de situaciones, fomentando su integración en la cultura corporativa a través de campañas, acciones de sensibilización y formaciones, con el objetivo de mejorar continuamente y actuar correctamente. Asimismo, las personas involucradas en los procesos de investigación

reciben acompañamiento y formación específica para que conozcan en profundidad y apliquen las garantías propias en este tipo de situaciones.

Las comunicaciones recibidas a través del Canal Ético[2] se revisan y valoran según su plausibilidad y, cuando procede, se asigna la investigación pertinente, garantizando la confidencialidad de su contenido y de la identidad de las partes implicadas, así como la ausencia de represalias a los informantes de buena fe.

A su vez, según competa, en los distintos órganos de gobierno se abordan asuntos relacionados con el Canal Ético, a fin de que conozcan su aplicación y evolución, con el objetivo de recabar sus sugerencias acerca de la necesidad de acciones para seguir fomentando la cultura de "alzar la voz" o mejorar aspectos del proceso. En 2025 nos comprometemos a seguir promoviendo esta cultura de *speak up* en toda la organización.

ENCUESTAS DE INTEGRIDAD

En Ferrer tenemos la convicción de que es imprescindible escuchar la voz de nuestras personas para seguir mejorando. En 2024 obtuvimos *feedback* concreto sobre aspectos de ética e integridad a través de dos encuestas corporativas:

- La encuesta derivada del proceso de certificación de EDGE, relativa a aspectos de diversidad, equidad e inclusión.
- La encuesta realizada para medir la *people experience* en Ferrer.

Adicionalmente, en 2024 preparamos el lanzamiento de la encuesta Ethisphere® que persigue medir la percepción de clima ético en Ferrer. Esta encuesta será lanzada desde la plataforma del externo en 2025 a nivel global.

MEDIDAS CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALES

Hemos establecido una **Política Corporativa de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo** para garantizar la plena conformidad con las leyes y regulaciones aplicables en este ámbito. Como parte de esta política, ofrecemos una formación obligatoria a todo el personal, diseñada para dotar a las personas de Ferrer de los conocimientos necesarios para comprender los riesgos asociados al blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, así como para aplicar las medidas preventivas correspondientes.

En 2024 procedimos a la revisión y actualización de la política, reafirmando nuestro compromiso con el cumplimiento normativo y la ética empresarial. Asimismo, seguimos apostando por la formación asegurándonos que todas las personas de la compañía completen satisfactoriamente estos programas, ya que consideramos que estos conocimientos son esenciales para mantener los más elevados estándares éticos y regulatorios en todas las áreas de la empresa.

[2] Durante 2024 recibimos 22 comunicaciones a través del Canal Ético, cinco más que el año anterior. Un año más, hemos seguido realizando las correspondientes acciones de sensibilización para promover la cultura de speak up entre las personas de Ferrer a nivel global. Las comunicaciones versaron principalmente sobre aspectos relacionados con el incumplimiento de políticas y procedimientos internos, valores de Ferrer y conflictos interpersonales.

De las 22 comunicaciones, 18 han seguido su curso en el marco del Canal Ético y su procedimiento asociado. Las cuatro comunicaciones restantes han sido archivadas por falta de plausibilidad. De las 18 comunicaciones, nueve han resultado en aplicación de las correspondientes medidas correctivas y/o disciplinarias, según el caso. Las nueve denuncias restantes fueron archivadas por no haber quedado acreditados los hechos objeto de la comunicación.

A 31 de diciembre de 2024, **más del 80% de las personas de Ferrer** (excluyendo a operarios, colaboradores externos y personas en prácticas) **ha participado en programas formativos**. Este porcentaje abarca a profesionales de diversas áreas dentro de la empresa, desde administración y finanzas hasta investigación y desarrollo. La respuesta de los participantes en esta formación ha sido positiva, destacando el valor y la relevancia de la formación para el desempeño laboral.

CONFLICTOS DE INTERÉS

En 2024 actualizamos la **Política Corporativa de Conflictos de Interés,** que recoge el detalle de las situaciones o conductas que pueden entrañar conflictos entre los intereses personales y profesionales de las personas que trabajan en Ferrer, incluidos los miembros de la **alta dirección**.

Esta política, que fue comunicada a nivel global en 2024, está disponible en la Intranet para su consulta e incluye distintos cuestionarios (atendiendo a la tipología de conflicto de interés) para que las personas que se encuentren en situaciones de un potencial conflicto de interés lo completen y remitan al buzón cofinterest@ferrer.com para un análisis conjunto por parte de personas designadas en los equipos de Ética y Cumplimiento y People Core.

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

El derecho a la protección de datos de las personas físicas es un derecho fundamental que en Ferrer velamos por respetar en todos nuestros proyectos y actividades a través de nuestras políticas y/o procedimientos internos. Asimismo, contamos con un **Comité de Protección de Datos** con el fin de que todas las áreas representadas en el mismo conozcan y, en su caso, propongan todo aquello que corresponda para asegurar el cumplimiento de la normativa de protección de datos.

De esta forma, podemos garantizar el cumplimiento de los principios previstos en la normativa aplicable y, en concreto, garantizar que únicamente tratamos los datos de las personas de manera lícita, leal y transparente; y utilizando solo aquellos datos que sean adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines perseguidos.

A lo largo de 2024 se materializaron dos brechas de confidencialidad, pero, gracias a las medidas técnicas y organizativas adoptadas para garantizar un nivel de seguridad adecuado al riesgo, en ninguno de los dos casos estas violaciones han supuesto un riesgo para los derechos y libertades de las personas interesadas.

En cuanto a los derechos de las personas interesadas, hemos contestado todas las peticiones recibidas dentro del tiempo y forma establecidos por la normativa, y no hemos sido objeto de reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos, lo que demuestra que nuestra actividad está totalmente alineada al más estricto cumplimiento normativo.

También destacamos que, en nuestro compromiso con el respeto de la privacidad de las personas, desde 2022 estamos adheridos al **Código de Conducta Regulador del Tratamiento de Datos Personales** en el ámbito de los ensayos clínicos y otras investigaciones clínicas y de la farmacovigilancia promovido por Farmaindustria. La adhesión al Código nos ofrece los protocolos necesarios que facilitan la aplicación de la normativa de protección de

datos en los ámbitos que regula, aportando las máximas garantías en relación con el tratamiento de los datos de categoría especial de pacientes y consumidores de nuestros productos.

SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Desde 2022 contamos con un **Plan Director de Seguridad de la Información (2022-2025)** que establece la estrategia de la compañía en materia de seguridad de la información.

El **Sistema de Gestión de Seguridad de la Información,** basado en la ISO 27001, se está definiendo e implantando progresivamente, contando desde 2022 con una **Política Corporativa de Seguridad de la Información** que define los objetivos, principios y las líneas generales de actuación. También existe un **Comité de Seguridad de la Información**, que se reúne periódicamente, y al que se reporta el grado de avance en la implantación.

La **Política Corporativa de Seguridad de la Información** se está desplegando con políticas y procedimientos específicos, como los que se describen a continuación:

- **Normativa de uso de los sistemas de información corporativos**, que establece y define las medidas de seguridad a aplicar por todas las personas de Ferrer.
- **Procedimiento de gestión de incidentes de seguridad de la información (2023)**, que se centra en cómo se debe actuar e informar sobre cualquier incidente de seguridad (Helpi, correo IT Support o teléfono).
- **Política de seguridad de terceros (2024)**, que establece la realización de una evaluación de riesgos de seguridad de la información a terceros, así como los requerimientos de medidas de seguridad específicas según los servicios a prestar.

Todas las políticas anteriores están publicadas y a disposición del personal afectado, al igual que se han realizado las correspondientes formaciones obligatorias en la materia.

Asimismo, desde 2022 un **Plan de Concienciación** busca reforzar lo establecido en las políticas y normativas, y transmitir a todas las personas de Ferrer la importancia de considerar la ciberseguridad en su trabajo diario. Este plan incluye la publicación de píldoras de diferentes temáticas (que se comparten tanto en las pantallas ubicadas en los diferentes centros como a través de la intranet corporativa) y la realización de otras acciones de sensibilización como, por ejemplo, en 2024 el lanzamiento de las pruebas de *phishing* a toda la compañía.

En 2024 también pusimos en marcha un servicio externo (SOC) que permite la monitorización continua, la detección de incidentes de ciberseguridad y el soporte en el análisis, respuesta y recuperación en caso de incidente. En 2024 no se produjeron incidentes relevantes de ciberseguridad.

COMPETENCIA DESLEAL

Tenemos el firme compromiso de respetar la normativa de defensa de la competencia en todos los países en los que llevamos a cabo nuestras actividades. En 2024 no estuvimos involucrados en ningún procedimiento o litigio en relación con la competencia desleal, las prácticas monopolísticas o contra la libre competencia.

Contamos con una **Política Corporativa de Competencia,** que tiene por objetivo establecer los principios generales

de actuación cuando entablamos relaciones con nuestros competidores, clientes, proveedores y otros terceros fijando una política clara de recomendaciones y pasos a seguir para no vulnerar ninguna de las normas aplicables.

Además de su publicación, las personas de Ferrer también tienen a su disposición un **Procedimiento de actuación ante inspecciones sorpresa por parte de los organismos reguladores,** cuyo objetivo es definir las directrices de actuación que deben seguirse ante una investigación por parte de las autoridades de la competencia, como la Comisión Europea, la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC) y/o las autoridades de competencia de las comunidades autónomas en las oficinas de Ferrer situadas en Barcelona y Sant Cugat del Vallés (Barcelona), y el centro logístico en Sant Feliu de Buixalleu (Girona).

Siguiendo el compromiso de formación continua, organizamos una sesión de formación *online* en derecho de la competencia, a la que tuvieron la oportunidad de asistir las personas de la fuerza de ventas de las tres unidades de negocio de Ferrer España. De la mano de una persona experta en la materia, en la sesión se repasaron los principios generales en materia de competencia, se trabajaron casos prácticos y se dieron recomendaciones a seguir en caso de inspecciones sorpresa.

Además, ofrecimos un curso de *dawn raids* –a través de la plataforma Learning Lab– a las personas que en su día a día tienen que ser más cautelosas y observar los principios generales del derecho de la competencia.

1.3.3 Gestión de riesgos

Toda estrategia debe llevar asociada una gestión de riesgos adecuada y transversal que facilite la consecución de los objetivos. En los últimos años hemos promovido la cultura de gestión de riesgos en todas las áreas de la organización con el objetivo de reforzar la gestión integral del riesgo.

Desde 2022 contamos con una **Política de Gestión de Riesgos** que tiene como objetivo establecer:

- El modelo corporativo de gestión de riesgos que sea el marco general de actuación en Ferrer.
- Los roles y responsabilidades en la gestión de riesgos.
- Los elementos para la gestión integral de los riesgos a los que se enfrenta la compañía.

Esta Política define el marco general de actuación y se ve complementada con un **Procedimiento de valoración de riesgos**, que sienta la metodología de valoración, y un **Procedimiento de seguimiento y monitorización**.

Bajo el paraguas del **mapa de riesgos corporativos,** se derivan diferentes mapas de riesgos específicos: **mapa de riesgos penales**, **mapa de riesgos de seguridad de la información**, **mapa de riesgos ESG** y **mapa de riesgos reputacionales**.

MODELO DE GESTIÓN DE RIESGOS

Aplicamos el estándar internacional del modelo de las tres líneas a nuestro modelo de gestión de riesgos, en el que las áreas de negocio son las responsables de los riesgos y, por tanto, de su gestión. Las áreas de especialidad técnica como Ética y Cumplimiento monitorizan y dan soporte a las áreas de negocio, y el departamento de Auditoría Interna asegura el cumplimiento de las políticas, la idoneidad de los controles implementados e identifica medidas correctivas a aplicar.

1ª línea	2ª línea	3ª línea
• Áreas • Departamentos • Unidades de negocio	• Gestión de riesgos • Ética y Cumplimiento • Sostenibilidad • Ciberseguridad • Comunicación	• Auditoría interna
• Gestión / Operación	• Soporte, supervisión y monitorización	• Verificación y aseguramiento

El proceso natural de gestión de riesgos comienza por la identificación de riesgos y su evaluación en términos de probabilidad e impacto. Según el apetito de riesgo fijado por la organización, los riesgos pueden categorizarse en *top* A, B o C. Esta categorización determina el grado de monitorización que se realiza sobre cada riesgo, asegurando una gestión adecuada y eficiente.

Disponemos de una herramienta informática específica para gestionar los riesgos y controles de la compañía a nivel general. Esta herramienta permite que diferentes equipos de la empresa participen de manera activa en este proceso, desde las unidades de negocio, que están más cerca de los riesgos y se encargan de implementar los controles necesarios para mitigarlos, hasta equipos que actúan como apoyo, asesorando y supervisando la implementación de dichos controles mediante la realización de cuestionarios y brindando soporte en la gestión de problemas e implementación de planes de acción. Además, el equipo de auditoría interna —como tercera línea de defensa— se encarga de revisar que los procesos se estén aplicando correctamente.

GESTIÓN DE RIESGOS CORPORATIVOS

Contamos con un **mapa de riesgos corporativos** con el fin de mitigar los desafíos que enfrentamos en el alcance de nuestros objetivos estratégicos. Se trata de riesgos de negocio, que pueden ser de índole financiera, de cumplimiento, reputacional u operacionales.

Este mapa es revisado íntegramente cada dos años y la monitorización de los controles y acciones de remediación establecidas bajo este mapa se realiza de forma periódica.

Este ejercicio se ha realizado tanto para la sociedad matriz como para las otras geografías en las que tenemos presencia. La última revisión del mapa en España tuvo lugar 2023, y en 2024 revisaron los mapas en las sociedades presentes en Alemania, Centroamérica y Caribe.

GESTIÓN DE RIESGOS PENALES

Desde 2021 contamos con un **mapa de riesgos legales** (incluyendo los penales) en las sociedades de Ferrer que operan en España. Adicionalmente, este mapa también se ha desplegado en distintas filiales comerciales a nivel internacional atendiendo a su dimensión, madurez y nivel de exposición a riesgos legales.

Este mapa se revisa cada tres años, lo que ha supuesto en 2024 una modificación integral del **mapa de riesgos legales** de las sociedades españolas. Dada la evolución de la gestión de riesgos y el liderazgo que otros equipos han adoptado en la gestión de determinados riesgos específicos bajo el **mapa de riesgos corporativos**, el **mapa de riesgos legales** ha migrado a un **mapa de riesgos penales**. La revisión de la matriz de riesgos ha englobado tanto la revisión del catálogo de riesgos y de las medidas de control establecidas como la correspondiente actualización derivada de cambios estratégicos, organizativos y operacionales que hayan podido tener lugar.

Así, hoy contamos en las sociedades de Ferrer en España[3] con una **Política de Ética, Cumplimiento y Prevención Penal** (de alcance global), un **Procedimiento de Prevención Penal** y un **mapa de riesgos penales** que nos permite anticipar las posibles situaciones críticas e implantar medidas de prevención y detección y, en su caso, adoptar los planes de acción pertinentes para reforzar las medidas de control oportunas.

El **mapa de riesgos penales** recoge distintas tipologías delictivas por las que, desde una perspectiva teórica, Ferrer podría ser penalmente responsable, incluyendo, entre otras, delitos contra la salud pública o contra el medioambiente, delitos de naturaleza financiera como la corrupción (pública o privada), el blanqueo de capitales o delitos fiscales, etc.

En 2024 se realizaron auditorías internas relacionadas con este mapa y fueron auditados para la filial española los riesgos de publicidad engañosa (asociados a delitos contra el mercado y los consumidores) y los riesgos asociados al delito de corrupción privada. En 2025 se prevé hacer extensiva la revisión del mapa penal a más sociedades en las geografías en las que operamos, atendiendo a la legislación local aplicable.

GESTIÓN DE RIESGOS DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Contamos con un análisis de riesgos, evaluado anualmente, a partir del cual identificamos planes de acción priorizados para mitigar los riesgos de seguridad de la información. Los planes de acción incluyen tanto medidas de seguridad organizativas (políticas, normativas, procedimientos, etc.) como medidas técnicas (implantación de nuevas soluciones / servicios de seguridad o mejora de las actuales).

GESTIÓN DE RIESGOS ESG

Nos encontramos en proceso de revisión del análisis de doble materialidad siguiendo la nueva metodología de ESRS (European Sustainability Reporting Standards) en base a los requerimientos de la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive). Para ello, hemos realizado una identificación general de riesgos ESG, contemplando tanto los riesgos ya identificados en el ejercicio realizado en 2023 como riesgos emergentes y riesgos contemplados en otros mapas de riesgos disponibles en Ferrer.

Estos riesgos identificados han sido evaluados y priorizados en base a la estructura temática de los estándares ESRS (AR 16), cubriendo así la lista de aspectos de sostenibilidad propuestos por la directiva.

[3] Grupo Ferrer Internacional, S.A.; Ferrer Internacional, S.A.; Ferrer Farma, S.A.; e Interquim, S.A.

En 2025 planeamos configurar un mapa de riesgos ESG. En el desarrollo de este mapa se identificarán las medidas de control existentes y los planes de acción a desarrollar para definir una cobertura adecuada y mitigar los riesgos significativos. También está previsto iniciar la monitorización de estos riesgos ESG a través de la herramienta corporativa de gestión de riesgos, lo que permitirá una gestión integral de los riesgos ESG entre los diferentes mapas.

GESTIÓN DE RIESGOS REPUTACIONALES

En 2023 identificamos el top 5 de riesgos reputacionales para la organización, y fueron evaluados según su probabilidad e impacto.

- R1 Prácticas incoherentes con el propósito (contribución)
- R2 Seguridad y eficacia de los medicamentos (credibilidad)
- R3 Robo de información sensible,ciberseguridad (integridad)
- R4 Mala praxis de terceros (integridad)
- R5 Prácticas comerciales cuestionables (integridad)

También disponemos de controles específicos que mitigan los riesgos de negocio que puedan suponer un impacto reputacional, y contamos con controles generales como la **Política de comunicación corporativa,** el **Procedimiento de utilización de redes sociales** y el **Protocolo de gestión de crisis reputacionales**.

1.3.4 Indicadores cuantitativos de ética y gestión empresarial

Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción (%)	2024
Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	86%

En 2024 hemos realizado una revisión integral de nuestro mapa de riesgos penales a nivel de HQ y España, poniendo el foco en aquellos riesgos de *compliance* más relevantes. Entre ellos, se encuentra el riesgo de corrupción (tanto pública como privada). En cuanto a las filiales internacionales, se monitoriza el riesgo de corrupción en base a su mapa de riesgos y atendiendo a la realidad operativa de cada territorio. La gestión y monitorización de los riesgos y controles se realiza mediante una herramienta IT. Actualmente, la herramienta esta implementada en 12 de los 14 centros en los que Ferrer tiene actividades operativas. Esto supone que durante el 2024 un 86% de las operaciones han sido evaluadas en base el riesgo de corrupción.

Comunicación y formación en Código Ético a miembros del órgano de gobierno	2024	2023	2022	Variación 2024-2023 (%)
Miembros órganos de gobierno	100%	n/d	n/d	-

Empleados a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización	2024	2023	2022	Variación 2024-2023 (%)
Empleados comunicados	100%	n/d	n/d	-

Comunicación y formación en Código Ético a terceros	2024	2023	2022	Variación 2024-2023 (%)
Empresas	133	174	300	-23,56%

Personas que han recibido formación sobre anticorrupción, por categoría profesional	2024	2023	2022	Variación 2024-2023 (%)
Mano de obra directa	2	21	22	-90,86%
Técnicos y mandos intermedios	99	1.083	141	-90,48%
Dirección y Comité de Dirección	5	56	4	-90,86%
Total	**106**	**1.160**	**167**	**-91,07%**

Personas que han recibido formación sobre anticorrupción, por país	2024	2023	2022	Variación 2022-2023 (%)
Alemania	0	10	n/d	-100,00%
Austria	0	4	n/d	-100,00%
Chile	6	38	n/d	-84,21%
Costa Rica	6	8	n/d	-25,00%
España	55	825	n/d	-93,33%
Estados Unidos	4	71	n/d	-94,37%
México	27	144	n/d	-81,25%
Perú	8	25	n/d	-68,00%
Portugal	0	35	n/d	-100,00%
Total	**106**	**1.160**	**n/d**	**-90,86%**

Incidentes de corrupción confirmados	2024	2023	2022	Variación 2024-2023 (%)
Incidentes de corrupción confirmados	0	0	0	-

En 2024 no se ha confirmado ningún caso de corrupción.

1.4 Desarrollo económico y fiscal

Conscientes de que aún nos queda un largo camino por recorrer, desde Ferrer queremos impulsar una **nueva forma de hacer negocios y de estar en el mundo** que contribuya a una sociedad mejor.

Consideramos que el negocio farmacéutico no es un fin en sí mismo, sino un medio para generar los cambios que la sociedad necesita. Trabajamos para alcanzar un mínimo nivel de rentabilidad económica que garantice la sostenibilidad de la empresa para reinvertir una parte significativa de nuestros beneficios en iniciativas de impacto social y ambiental, así como en el bienestar de nuestras personas[4]. **Así, en 2024 reinvertimos 16 millones de euros[5] en diferentes proyectos sociales y medioambientales**.

[4] Como parte de nuestros compromisos como compañía B Corp, en 2021 se modificaron los estatutos de Ferrer para asegurar que en la toma de decisiones se tenga en cuenta el impacto social y ambiental.
[5] Ratio obtenido mediante la cifra absoluta de convenios de colaboración y donaciones entre el resultado final antes de convenios de colaboración y donaciones.

Número de participaciones societarias que existen al 31 de diciembre 2024 (suscritas y desembolsadas): 3.335.115 acciones. Valor nominal: 6,01 €/acción. Grupos de accionistas con % que ostentan:

- Sergi Ferrer-Salat Serra di Migni: 95,945%
- Beatriz Ferrer-Salat Serra di Migni: 4,055%

1.4.1 Nuestra política fiscal

En Ferrer llevamos a cabo la adopción y toma de decisiones de los tratamientos fiscales aplicables sobre la base de motivos económicos o de prácticas empresariales comúnmente aceptadas, evitando esquemas o prácticas de planificación fiscal abusivas. Tributamos con arreglo a la verdadera naturaleza jurídica y sustancia económica de los hechos, actos o negocios realizados por la compañía, y evitamos aquellas operaciones o negocios que sean notoriamente artificiosos o que carezcan de motivos económicos distintos del ahorro fiscal.

La conducta fiscal responsable se alinea con nuestros valores como entidad que está comprometida con el sostenimiento de las cargas públicas en los países en los que operamos para contribuir al desarrollo sostenible y al progreso social de cada territorio. En este sentido, promovemos una actuación fiscal responsable que considere los intereses y el desarrollo económico sostenible de las jurisdicciones en las que Ferrer se integra. Los impuestos y tributos que las entidades del grupo satisfacen en los países en los que opera son nuestra principal aportación al sostenimiento de las cargas públicas y, por tanto, una de nuestras contribuciones a la sociedad.

Contamos con un departamento específico dentro de nuestro modelo de gobierno que gestiona el cumplimiento regulatorio en materia tributaria: el departamento Fiscal Corporativo se encarga de la monitorización de los riesgos de naturaleza fiscal y de los controles asociados para prevenir o minorar su probabilidad de comisión y/o impacto.

La gestión de los riesgos fiscales se enmarca en la **Política de Gestión de Riesgos** y se plasma en la existencia de procesos, sistemas y controles internos de la gestión de riesgos fiscales. Así, el sistema de gestión y control tributario, con carácter general, tiene cuatro objetivos fundamentales:

- Identificar el riesgo fiscal, ya sea un riesgo de cumplimiento, interpretativo, regulatorio o reputacional.
- Informar del riesgo fiscal para conocimiento de Ferrer.
- Analizar, evaluar y gestionar el riesgo fiscal de conformidad con los principios de actuación tributaria.
- Reducir el riesgo fiscal mediante la actualización y mejora de los procedimientos de control y gestión de la información tributaria.

Nuestra **Política Fiscal** está alineada con protocolos internos y externos como, por ejemplo:

- La normativa fiscal nacional e internacional, además de las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales y con los informes del Proyecto BEPS impulsado por el G20 y la OCDE.
- El Código Ético de Ferrer.
- La Política Corporativa Antisoborno y Anticorrupción de Ferrer.
- La Política Corporativa de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo de Ferrer.

Asimismo, contamos con ocho niveles de responsabilidad interna entre los que se encuentran:

- El **Consejo de Administración** y **Consejo Asesor de Ética, Cumplimiento y Auditoría**, cuyo deber es impulsar el seguimiento de los principios y las buenas prácticas.
- El **Comité de Dirección**, órgano de dirección ejecutiva en Ferrer.
- El *Chief Financial & Corporate Services Officer* (CFO) que, junto con el **Comité de Dirección** y el **Consejo Asesor de Ética, Cumplimiento y Auditoría**, son informados anualmente y ante eventos de especial relevancia.
- El departamento Fiscal Corporativo, encargado de gestionar las obligaciones tributarias de la compañía y controlar los riesgos fiscales.
- El responsable fiscal local y para las filiales, encargados del seguimiento y control en base a las normas definidas.
- Otros departamentos, como las unidades de negocio o los departamentos corporativos, responsables de informar acerca de cualquier operación susceptible de afectar a la fiscalidad de la compañía.

- El departamento de Auditoría Interna, encargado de validar y supervisar el control de los riesgos fiscales y las políticas para mitigarlos.

- El departamento de Ética y Cumplimiento, encargado de monitorizar riesgos fiscales que puedan conllevar responsabilidad penal de la persona jurídica, así como de gestionar las denuncias recibidas a través del Canal Ético de la compañía.

Los valores y directrices que orientan la **Política Fiscal** están alineados con los principios corporativos sobre los que se construye Ferrer. Nuestra cultura organizativa es sensible a la prevención, detección, gestión y mitigación temprana de riesgos fiscales y opuesta a las malas praxis que toleran o amparan conductas ilícitas o abusivas, destacando la no utilización de estructuras de carácter opaco o la constitución de sociedades localizadas en territorios no cooperantes con la finalidad de eludir obligaciones tributarias y la no realización de transacciones con entidades vinculadas por motivaciones de erosión de bases imponibles o de traslado de beneficios a países de baja o nula tributación.

Nos alineamos con determinadas **buenas prácticas en materia de fiscalidad:**

- Realizamos una interpretación razonable, rigurosa y prudente de las normas tributarias y de las previsiones contenidas en los convenios para evitar la doble imposición.

- Presentamos las declaraciones tributarias exigidas por la normativa fiscal aplicable en cada país y territorio en los que operamos.

- Colaboramos con las administraciones tributarias competentes en la detección y búsqueda de soluciones ante de prácticas fraudulentas.

- Cooperamos con las autoridades competentes en materia tributaria en temas relacionados con el acceso a la información.

- Mantenemos una relación constante y cercana con los órganos de gestión de la administración tributaria con el fin de minimizar el impacto que los procedimientos inspectores en la actividad de negocio.

- Empleamos todas las facultades que confiere el carácter contradictorio del procedimiento inspector, potenciando, en la medida de lo posible, los acuerdos y conformidades con las administraciones tributarias competentes en todas las fases procedimentales en que ello sea factible.

Además, trabajamos para potenciar una comunicación fluida con las administraciones tributarias. Una relación inspirada en los principios de confianza recíproca, la buena fe entre las partes, la transparencia, la colaboración, la lealtad y la búsqueda de entendimiento mutuo sobre la base de reciprocidad. Nuestro objetivo final es facilitar la aplicación del sistema tributario, incrementar la seguridad jurídica y reducir la litigiosidad.

En la medida de lo posible, queremos afianzar los acuerdos y conformidades con las administraciones tributarias competentes. Asimismo, contamos con el apoyo de asesores fiscales y auditores externos, que tienen atribuida la responsabilidad de evaluar y revisar periódicamente los distintos procesos de naturaleza tributaria cuando incidan de manera significativa en la información financiera, individual o consolidada, a reportar por el grupo.

En cuanto a la aplicación geográfica de estos protocolos de control fiscal, dado que somos un grupo internacional con presencia tanto en el mercado europeo como latinoamericano, son los responsables de la función fiscal de cada filial los encargados de establecer los procedimientos de gestión necesarios para garantizar que el control se realiza de acuerdo con los principios y normas de funcionamiento de la estrategia y política fiscal corporativa. Adicionalmente y de forma periódica dichos responsables locales deberán reportar e informar la situación y evolución de los riesgos fiscales a los responsables del departamento Fiscal Corporativo.

1.4.2 Indicadores cuantitativos de desempeño económico y fiscal

Aportación tributaria Beneficios por país (en euros)	2024	2023	2022	Variación 2024-2023 (%)
Europa	**77.900.853**	**21.180.558**	**39.585.249**	
Alemania	7.303	31.118	-1.191.214	-76,53%
Austria	227.367	58.821	-39.002	286,54%
Bélgica	105.275	16	483.024	657868,75%
España	77.107.172	20.920.411	40.939.892	268,57%
Francia	-121	34	-274	-455,88%
Grecia	8.439	21.912	32.018	-61,49%
Italia	40.919	13.041	-6.411	213,77%
Portugal	404.499	135.235	-632.784	199,11%
Norteamérica	**-78.931.123**	**-40.013.293**	**-29.791.795**	
Estados Unidos	-82.206.360	-42.884.154	-32.935.599	91,69%
México	3.275.237	2.870.861	3.143.804	14,09%

Centroamérica y Caribe	**953.549**	**1.819.221**	**580.364,00**	
Costa Rica	1.192.709	1.833.752	601.311	-34,96%
Guatemala	-239.160	-14.531	-20.947	1545,86%
Sudamérica	**1.963.512**	**2.134.260**	**2.015.994**	
Chile	232.982	460.439	902.110	-49,40%
Colombia	-51.922	-62.864	-55.717	-17,41%
Perú	782.101	801.823	831.423	-2,46%
Uruguay	1.000.351	934.862	748.466	7,01%
Total	**1.886.791**	**-14.879.224**	**11.974.167**	**-112,68%**

Impuestos sobre beneficios pagados (en euros)*	2024	2023	2022	Variación 2024-2023 (%)
Valor	11.675.323	8.179.638	10.873.666	42,74%

*En España.

Subvenciones públicas recibidas (en euros)	2024	2023	2022	Variación 2024-2023 (%)
Valor	97.588	40.869	390.897	138,78%

Valor económico generado y distribuido (€)	2024	2023	2022	Variación 2024-2023 (%)
Ingresos totales de la organización	699.812.096	634.518.550	644.552.668	10,29%
VALOR ECONÓMICO GENERADO	**699.812.096**	**634.518.550**	**644.552.668**	**10,29%**
Salarios y beneficios de los empleados	161.274.202	143.892.590	148.624.908	12,08%
Gastos de explotación	182.482.606	154.343.331	160.650.060	18,23%
Inversiones en la comunidad (pagos por acción social)	15.972.673	10.281.422	10.564.347	-100,00%
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO	**359.729.481**	**308.517.343**	**319.839.315**	**11,42%**
VALOR ECONÓMICO RETENIDO	**340.082.615**	**326.001.207**	**324.713.353**	**9,22%**

1.5 Relación ética con profesionales sanitarios y pacientes

Contamos con una serie de políticas y procedimientos que establecen las pautas de actuación en nuestras relaciones con profesionales sanitarios, organizaciones sanitarias, organizaciones de pacientes y consumidores.

En 2024 se ha actualizado nuestra **Política Corporativa de Interrelación con Profesionales Sanitarios, Organizaciones Sanitarias y Organizaciones de Pacientes y Consumidores**.

En relación con los consumidores, se identifican los siguientes riesgos:

- Riesgo de que un consumidor utilice mal un producto por publicidad errónea y le cause algún problema de salud o efecto indeseado.
- Riesgo de que las colaboraciones con organizaciones o profesionales sanitarios sean malinterpretadas por el paciente y que eso afecte a la imagen y reputación de Ferrer.
- Riesgo de que los datos de salud personales sean conocidos por el laboratorio.
- Riesgo de que se realice una mala gestión e incumplimiento legislativo de los datos personales de los profesionales sanitarios.

En relación con los profesionales de salud, se identifican los siguientes riesgos:

- Riesgo de que un prescriptor prescriba mal el producto de Ferrer por falta de información o debido a que esta sea incorrecta.
- Riesgo de pérdida de reputación del médico, profesional sanitario u organización sanitaria por una relación incorrecta según la normativa de Ferrer.
- Riesgo de que un farmacéutico recomiende mal uno de nuestros productos.

Para minimizar estas cuestiones, nos centramos en mejorar la experiencia que viven los pacientes, familiares y cuidadores, a través de sus asociaciones y organizaciones, interlocutores fundamentales en el sector de la salud. Asimismo, perseguimos mantener la mejor relación posible con estas entidades y establecer ámbitos de cooperación en aquellas áreas en las que se definan intereses comunes o compartidos y donde surja una legítima necesidad.

Para asegurar que todas las personas de Ferrer que necesiten interrelacionarse con asociaciones de pacientes lo hagan de una manera efectiva y cumplan con lo establecido en la legislación y códigos sectoriales, a finales de 2023 publicamos el nuevo **Procedimiento de interrelación con organizaciones de pacientes**. Además, durante 2024 llevamos a cabo las siguientes acciones:

- Implementación de un **plan de formación** a nivel global sobre el **Procedimiento de interrelación con organizaciones de pacientes.**
- Publicación de una ***Patient Advocacy Narrative*** con el objetivo de proporcionar un marco de referencia compartido para las comunicaciones de cualquier persona de Ferrer con *stakeholders* externos que involucren a pacientes.
- Implementación de un sistema de evaluación de las relaciones que tenemos con las asociaciones de pacientes.

1.5.1 Transparencia

Solo una sociedad que cuenta cada día, y de forma constante, con los profesionales sanitarios, las organizaciones sanitarias y las organizaciones de pacientes y otros grupos de interés del sector es capaz de hacer frente con éxito a los desafíos relacionados con la salud. La relación diaria de la industria con los profesionales y organizaciones, y su visión conjunta para el desarrollo de soluciones y la actualización de conocimientos es imprescindible.

Si se desarrolla sobre una base conjunta de integridad, honestidad y transparencia, esta relación entre agentes sociales diversos generará la confianza de los ciudadanos en las empresas y sus distintos profesionales. Así, la industria farmacéutica en España publica anualmente los pagos efectuados a profesionales y organizaciones sanitarias en concepto de donaciones, actividades formativas y reuniones científico-profesionales, prestación de servicios e investigación y desarrollo.

La información correspondiente a nuestra actividad en este ámbito se publicó durante el mes de junio y está disponible en nuestro apartado de transparencia de nuestra página web. Publicamos de forma individual todos los pagos a profesionales sanitarios de la European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations (EFPIA), independientemente que también damos cumplimento a las obligaciones legislativas de transparencia del país de residencia del profesional sanitario de dicha región. Desde las filiales de Estados Unidos, México y Chile publicamos las colaboraciones con grupos de interés sanitarios atendiendo a obligaciones legales y sectoriales de cada territorio.

1.6 LinkUp program: luchando por la justicia social con nuestra cadena de valor

En Ferrer sabemos que solos no podremos generar cambios sociales y ambientales significativos para afrontar los retos actuales y futuros. Por ello, creemos en la interdependencia y reconocemos que todos formamos parte de un ecosistema interrelacionado, con diferentes niveles de madurez y evolución en el que solo a través de la colaboración podemos avanzar y dar respuesta a los retos comunes.

Nuestra filosofía activista trasciende los marcos de gobernanza tradicionales. Creemos firmemente que al priorizar los aspectos ESG –tanto dentro como fuera de nuestra organización– contribuimos de manera significativa a la construcción de un futuro más justo y sostenible.

En 2022 lanzamos programas transversales con terceros –proveedores, licenciadores y clientes B2B (de ahora en adelante; *business partners,* socios comerciales, actores o empresas en la cadena de valor o BP)– con el objetivo de multiplicar nuestro propósito y fortalecer la lucha por la justicia social a lo largo de toda nuestra cadena de valor. Conscientes de nuestra responsabilidad y del impacto socioambiental que genera nuestro negocio, dimos un paso más creando el **Marco de Gestión de Cadena de Valor**, que incluyó dos iniciativas clave: **Suppliers for good**, enfocado en nuestros proveedores y licencias, y **Partners Activism**, dirigido a clientes y socios comercializadores.

En 2024 consolidamos estas iniciativas en un único programa: **LinkUp**. Este programa establece un modelo común para todos los actores de nuestra cadena de valor bajo los que se rigen las principales áreas de negocio que tienen relación con terceros. De esta forma podemos trabajar bajo los mismos objetivos y estándares, impulsando la integración de la sostenibilidad en las organizaciones con las que nos relacionamos.

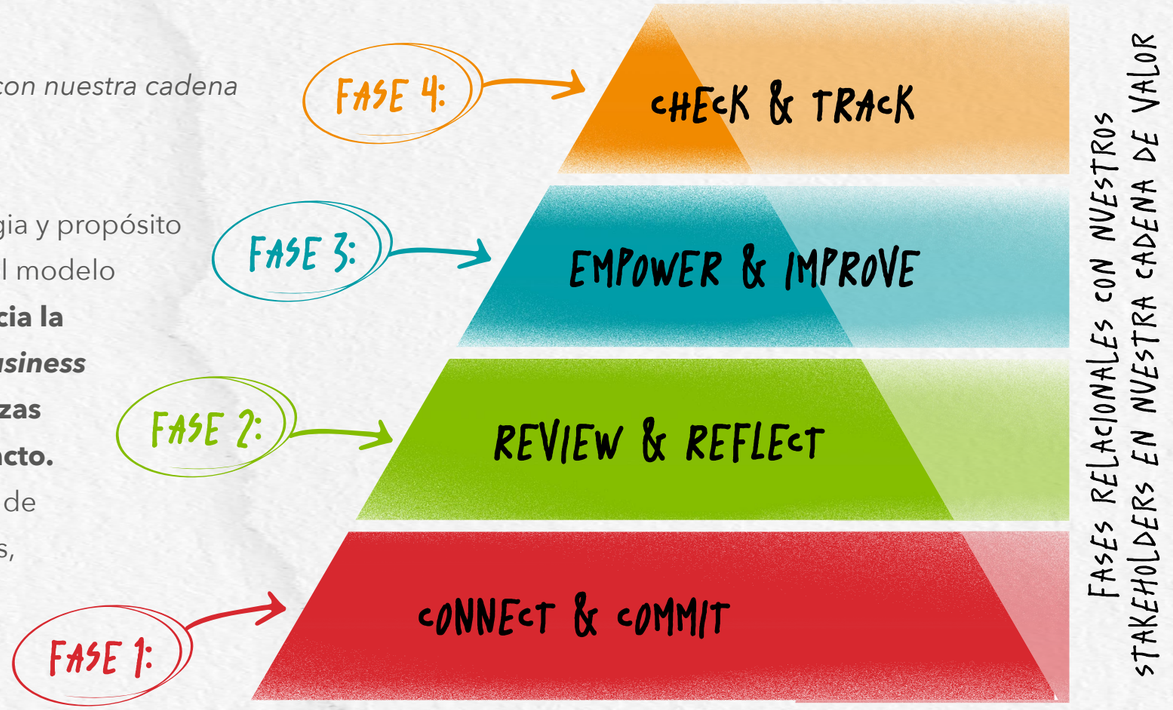
LinkUp no solo unifica nuestras iniciativas anteriores, sino que también refuerza nuestro compromiso de crear una red colaborativa que multiplique el impacto positivo en toda la cadena de valor. Es la puerta por la que

queremos transmitir nuestro propósito e invitar a otros a unirse a la lucha, generando una inercia activista en el ecosistema de empresas a las que estamos vinculadas por modelo de negocio y en la que podemos influir. A través de este enfoque, buscamos acompañar y fortalecer a nuestros socios comerciales, generando alianzas sólidas y conscientes que contribuyan a un futuro mejor.

LINKUP FOR GOOD

Luchando por la justicia social con nuestra cadena de valor

Para hacer que nuestra estrategia y propósito transciendan nuestros muros, el modelo **LinkUp construye un viaje hacia la sostenibilidad de nuestros *business partners* para juntos unir fuerzas para multiplicar nuestro impacto.** Está basado en el ciclo de vida de nuestras relaciones comerciales, y en cada fase fija las palancas de influencia o cambio que usamos para provocar una reacción en cadena de buenas prácticas, impulsando mejoras en el desempeño ESG en nuestra cadena de valor. Este modelo actúa como una guía estratégica y operativa para alinear a todos las empresas en nuestra cadena de valor bajo principios comunes de sostenibilidad, ética y responsabilidad social.



El modelo sigue un enfoque estructurado en cuatro fases, cada fase tiene una clara intención, y hemos definido **POR QUÉ** (propósito), **QUÉ** (objetivos), **CÓMO** (herramientas e iniciativas), y **CON QUIÉN** (*targeted business partners*). Cada fase del viaje tiene acciones específicas que garantizan la evaluación, el compromiso y la mejora continua de todos los actores de nuestra cadena de valor. Está basado en la identificación de aquellos más estratégicos (usando nuestra matriz de priorización) para poder maximizar el impacto de nuestras acciones y ajustar nuestras expectativas y exigencias según su nivel de relevancia. Además, está alineado con los estándares del sector y está adaptado para cumplir con las nuevas regulaciones **CSRD** (Corporate Sustainability Reporting Directive) y **CS3D** (Corporate Sustainability Due Diligence Directive), garantizando la solidez de nuestra estrategia ESG.

En cuanto a gobernanza del programa, nuestro **Comité de LinkUp** asume la responsabilidad de asegurar que el programa se despliega en la operativa de Ferrer para cumplir con sus objetivos. Las áreas representadas son aquellas más vinculadas a la cadena de valor y con relación directa con terceros: Sostenibilidad, Ética y Cumplimiento, Compras, International B2B, y Business Development.

Para conocer los resultados del programa en 2024 puedes consultar el Informe de Sostenibilidad de la Cadena de Valor.

Fases relacionadas con nuestros *business partners* y principales acciones llevadas a cabo en 2024

FASE 1. INCORPORACIÓN

Propósito: ser conscientes para tomar decisiones informadas y asumir compromisos.

Objetivos:

- Debida diligencia: integrar el análisis de riesgos ESG para levantar información sobre potenciales impactos a los que nos podemos estar vinculando indirectamente e identificar la relevancia de cada actor en nuestra cadena de valor.
- Búsqueda: establecer la sostenibilidad como criterio clave en la selección de socios comerciales.
- Acuerdo: formalizar compromisos vinculantes hacia la transparencia, mejora y colaboración en línea con nuestro propósito.

Acciones destacadas en 2024:

- Automatización de la adhesión al Código Ético de Terceros.
- Análisis de riesgos ESG de las empresas de nuestra cadena de valor.
- Inclusión de cláusulas ESG en la renovación de los contratos.

Próximos pasos 2025:

- Debida diligencia: cuestionario piloto para calibrar riesgo potencial.
- Búsqueda: actualización de criterios de selección de proveedores.
- Acuerdo: evolución y actualización del Código Ético de Terceros y definición de cláusulas ESG en contratos y requisitos mínimos en RFP (*request for proposal*).

FASE 2. EVALUACIÓN

Propósito: aumentar la transparencia para construir confianza.

Objetivos:

- Fomentar la evaluación ESG objetiva y verificada por terceros (a través de EcoVadis Ratings).
- Compartir información no financiera mutuamente para poder acompañarnos hacia la mejora.
- Analizar datos para definir estrategias de colaboración poniendo foco en áreas de mejora y así maximizar el impacto.

Acciones destacadas en 2024:

- Sesiones formativas sobre el uso de EcoVadis para la evaluación ESG.
- Evaluación ESG de 452 *business partners*, que representan el 57%[6] de nuestro gasto/volumen de negocio.

[6] Con respecto a gasto/volumen de negocio, no número total. En cuanto a proveedores, el 77% de nuestro gasto está evaluado, un 52,4% más que en 2023.

FASE 3. COMPROMISO DE MEJORA

Propósito: colaborar para la mejora continua.

Objetivos:

- Acompañar a nuestros socios comerciales a través de programas de sensibilización y formación.
- Fomentar el desarrollo de capacidades compartiendo mejores prácticas.
- Establecer una cultura de colaboración y ayuda mutua.

Acciones destacadas en 2024:

Sensibilización

- Reuniones temáticas centradas en temas ambientales, justicia social y bienestar de las personas.
- Sesión plenaria anual. En esta sesión, las empresas invitadas tuvieron la oportunidad de escuchar de primera mano los mensajes y acciones activistas impulsadas por nuestro presidente, Sergi Ferrer-Salat, y nuestro CEO, Mario Rovirosa.
- *Webinars* (en inglés y español) con el fin de promover su compromiso climático. Asociada a esta acción, creamos un espacio en nuestra página web dirigido a todas las empresas de nuestra cadena de valor, un portal con recursos para concienciar y formar a las empresas en la gestión de la huella de carbono, y desarrollamos un formulario en el que nos podían compartir su huella de carbono.

Mejora

- Implementación de planes de acción correctivos a través de EcoVadis en áreas críticas como cumplimiento normativo y medioambiente.
- Creación del Plan de Transición Climática, que establece directrices claras para la gestión y mejora climática de nuestros socios comerciales (LinkUp for Climate), con el objetivo de avanzar en el compromiso climático de Ferrer y fortalecer la sostenibilidad en toda nuestra cadena de valor.

Próximos pasos 2025:

- Despliegue de LinkUp for Climate (descarbonización de la cadena de valor), empezando por proveedores.
- Establecer objetivos de desempeño y mejora de la cadena de valor alineados con el plan estratégico 2030.

FASE 4. AUDITORÍAS ESG

Propósito: garantizar la eficacia del programa, la generación de impacto positivo y el cumplimiento de los compromisos asumidos.

Acciones destacadas en 2024:

- Esta fase está en desarrollo.

EcoVadis Platinum

Este año nuestro trabajo nos ha valido la distinción Platinum de EcoVadis y 81 puntos en esta plataforma que examina de forma exhaustiva las prácticas de las empresas en las áreas de medioambiente, las prácticas laborales y los derechos humanos, la ética y las compras sostenibles. Es la herramienta que nos permite evaluar y promover la mejora en sostenibilidad de nuestros proveedores y, por ello, es crucial contar con una puntuación que nos permita servir de ejemplo.

1.6.1 Nuestra matriz de priorización

En Ferrer utilizamos una matriz global de segmentación ESG de nuestros *business partners* según su relevancia, que se define según el volumen de negocio (eje X) y el riesgo ESG inherente asociado (eje Y).

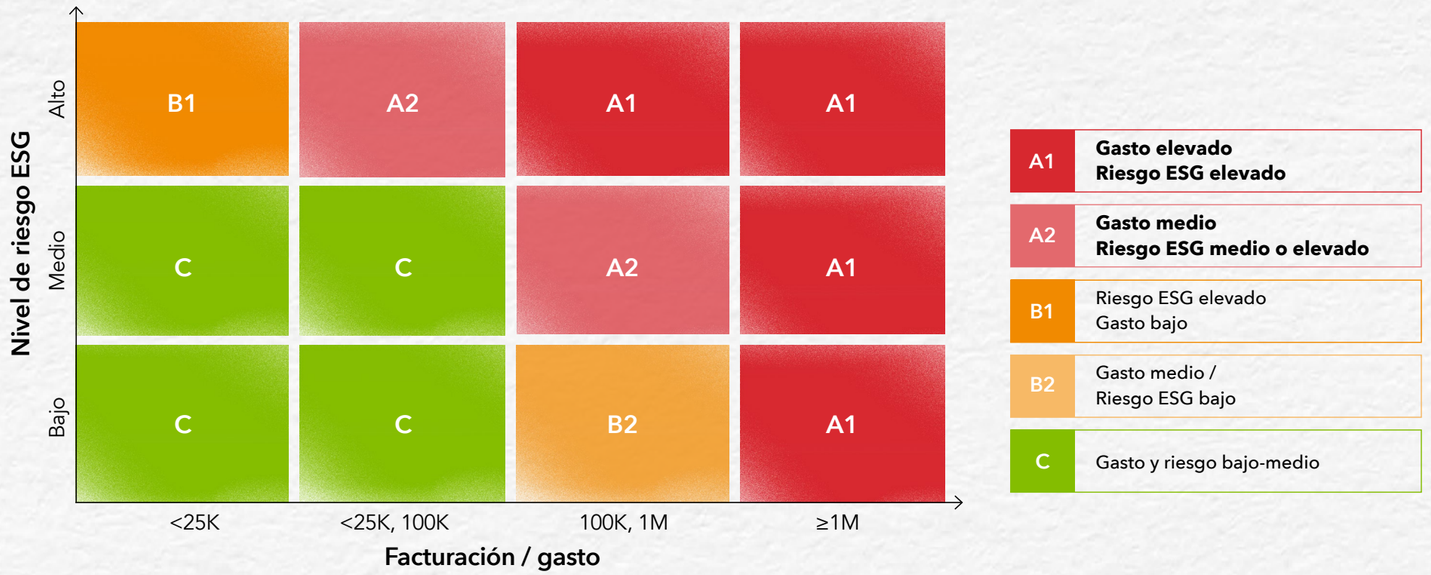
El riesgo ESG es la combinación de riesgos inherentes por país e industria en cuatro áreas: ambiental, derechos humanos y condiciones laborales, ética, y compras sostenibles, así como la identificación de controversias ESG públicas.

En función del riesgo ESG (que indica el impacto potencial, evaluado por EcoVadis IQ+) y del volumen de negocio (que indica la relevancia para el negocio), clasificamos a nuestros socios comerciales en tres tipos, siendo los tipos A como los "más relevantes".

Para maximizar el impacto de nuestros recursos, el despliegue del programa **LinkUp** se prioriza en función de la relevancia de las empresas de nuestra cadena de valor. Por ejemplo, en el momento de requerirles una evaluación ESG, damos prioridad a aquellas que tienen mayor riesgo y también a las que suponen un mayor volumen de negocio (gasto/facturación) anual para Ferrer.

PRÓXIMOS DESAFÍOS

Nuestro objetivo para 2025 es seguir desplegando el programa **LinkUp** para hacer que sea una realidad, reforzar el *engagement* y mejorar el desempeño ESG de nuestros socios comerciales, con especial foco en la evaluación y mejora climática.



Para los próximos años, pondremos foco en los siguientes retos:

- **Seguir reforzando el proceso de debida diligencia** con especial atención a los requerimientos de las nuevas regulaciones relacionadas con los derechos humanos, así como los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas o Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable.

- **Formalizar y fortalecer compromisos**: garantizar que todos los acuerdos contractuales incluyan cláusulas vinculantes específicas que refuercen los compromisos ambientales, sociales y de gobernanza, así como la evolucionar y actualizar el código de terceros.

- **Aumentar transparencia con evaluación ESG completa**: tener a **todos los actores relevantes de nuestra cadena de valor evaluados** a través de EcoVadis Ratings, permitiendo una visión clara y detallada de su desempeño en sostenibilidad y su impacto social y medioambiental.

- **Desarrollar la adopción del Plan de Transición climática:** asegurar que todas las empresas tipo A adopten las directrices del plan de transición climática, trabajando conjuntamente para reducir su huella de carbono y contribuir a los objetivos de descarbonización de Ferrer en alcance 3.

- **Planes de *engagement* y mejora**:

  - Seguir desarrollando un modelo sólido de acompañamiento y *engagement* en línea con el propósito de Ferrer y la ambición de nuestra estrategia en cuanto a impacto en cadena de valor en base a los pilares y objetivos estratégicos de Ferrer.

  - Involucrar a todas las empresas tipo A en iniciativas de formación y sesiones temáticas que promuevan la adopción de mejores prácticas en sostenibilidad.

Nuestro compromiso con un futuro más justo y sostenible es inquebrantable. Cada paso que damos junto a nuestros *business partners* reafirma nuestra convicción de que las empresas son motores clave para el cambio real, y solo juntos podremos multiplicar el impacto. En Ferrer **no solo aspiramos a ser agentes del cambio, sino a inspirar a otras organizaciones a unirse a la lucha por la justicia social.**

1.6.2 Indicadores cuantitativos de LinkUp program: Luchando por la justicia social con nuestra cadena de valor

En 2024 el gasto en proveedores locales (España) representó el 51,1% del gasto total.

Gasto en proveedores locales	2024	2023	2022	Variación 2024-2023 (%)
Proveedores nacionales	3.653	940	975	288,6%
Proveedores extranjeros	853	1.135	1.110	-24,8%
Total proveedores	**4.506**	**2.075**	**2.085**	**117,2%**
Gasto en proveedores nacionales (M€)	259,9	113,0	132,3	130%
Gasto en proveedores extranjeros (M€)	248,5	299,5	330,7	-17%
Total gasto en proveedores (M€)	**508,4**	**412,5**	**463,0**	**23,3%**
Proporción de gasto en proveedores locales	51,1%	27,4 %	28,6 %	86,6%

En el año 2024 el alcance de proveedores ha incluido todo el ámbito global de control de Ferrer. Y se considera local, todo aquel proveedor situado en el país de origen de la actividad.

En el 2023 se consideraba local los proveedores a 322km del origen de la actividad.. Se incluye información para Ferrer Farma, FASA, FISA, GFISA, Medir, Interquim, Can Marles, Bioprojet-Ferrer, S.L., Ferrer Portugal, Ferrer Galénica, S.A. de Produits Pharmaceutiques, Ferrer Deutschland, GmbH, Ferrer Austria GmbH, Ferrer Benelux, B.V., Alexza Pharmaceuticals, Inc., Ferrer Therapeutics, Inc., Ferquim S.A., Laboratorios Bioserum México, Ferrer Chile S.A., Ferrer Farma Perú S.A., Ferrer Colombia S.A.S., Ferrer Centro America y Caribe, S.A., Laboratorios Febasa Uruguay S.A. y Ferrer Therapeutics, S.A. de C.V.

56,98 días es el tiempo medio que tarda la empresa en pagar una factura a un proveedor a partir de la fecha en la que comienza a computarse el plazo contractual o legal de pago.

En 2024 no contamos con procedimientos judiciales pendientes por pagos atrasados a proveedores.

En 2024 evaluamos el 72,4% del gasto total en proveedores y licencias con criterios ambientales y sociales.

Esto supone que de los 335.351.146€ de gasto en proveedores evaluables, 242.752.063€ han sido evaluados en base a estos criterios según la herramienta EcoVadis.

Proveedores y licenciatarios evaluados (%)	2024	2023	2022	Variación 2024-2023 (%)
Proveedores y licenciatarios evaluados con criterios ambientales	72,4%	50,8	20,7	42,52%
Proveedores y licenciatarios evaluados con criterios sociales	72,4%	50,8	20,7	42,52%

Corresponde al porcentaje de gasto, no según el número de proveedores. La herramienta usada para la evaluación es EcoVadis.

Los datos hacen referencia al gasto en proveedores de las siguientes sociedades Ferrer Internacional, S.A., Ferrer Farma, S.A., Interquim, S.A., y Grupo Ferrer Internacional, S.A., Estas 4 sociedades dentro del Grupo son aquellas con las que se están desarrollando acciones de evaluación y mejora. El objetivo es poder ampliar el alcance de este análisis a todas las sociedades.

1.7 Compromiso con los derechos humanos

Para abordar las cuestiones más urgentes de la sociedad, el primer paso es un firme compromiso con el respeto por los derechos humanos en nuestras actividades y toda nuestra cadena de valor, para defender la **dignidad universal de las personas.** Sin ellos es imposible avanzar hacia la justicia social que anhelamos.

En Ferrer nos comprometemos a respetar y promover los derechos humanos reconocidos a nivel internacional, especialmente aquellos que son relevantes para nuestros grupos de interés al estar relacionados con los efectos del trabajo que desempeñamos. Nuestro objetivo es prevenir, minimizar y remediar cualquier vulneración que pueda producirse por nuestra actividad, en nuestras operaciones y en toda nuestra cadena de valor.

En este sentido, promovemos el respeto y la defensa de los derechos humanos para prevenir y garantizar la no discriminación, la salud, la libertad de asociación y las condiciones laborales dignas entre nuestras personas.

Creemos que es imprescindible involucrarse de forma activa en la construcción de un horizonte más justo para corregir los desequilibrios sociales y luchamos para que los derechos y oportunidades de las personas sean igualitarios.

Para ello abordamos la gestión de nuestra cadena de valor desde los principios de debida diligencia, en línea con **la guía de la OCDE** y los **Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.** Por ello tenemos mecanismos para:

- Identificar riesgos más significativos (ver apartado LinkUp program: luchando por la justicia social con nuestra cadena de valor)
- Aumentar la transparencia en nuestra cadena de valor para mejorar la gestión del impacto de nuestros *business partners* (ver apartado LinkUp program: luchando por la justicia social con nuestra cadena de valor).
- Asegurar una buena gobernanza incorporando nuestros compromisos en políticas y procedimientos y sensibilizando a la organización.
- Brindar mecanismos de reclamación para que las posibles personas afectadas puedan alzar la voz.
- Ofrecer mecanismos de reparación (en los casos que sean necesarios): pendiente de desarrollo.

Tenemos previsto seguir desarrollando este modelo de debida diligencia para asegurar que es integral, operativo y eficaz.

1.7.1 Compromiso incorporado en políticas

Conforme a los principios y directrices de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos, nuestro compromiso con la protección y defensa de los mismos se basa en la Carta Internacional de Derechos Humanos y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
En ese sentido, hemos desarrollado una **Política de Derechos Humanos** con la finalidad de formalizar nuestro compromiso con los derechos reconocidos tanto en la legislación nacional como en la internacional.

En esta política se detalla que las personas sujetas a ella deberán cumplir y promover interna y externamente los principios contenidos para asegurar el respeto de los derechos humanos y de toda legislación nacional o internacional sobre la materia. Se trata de un documento de referencia que forma parte del compendio de pautas y normas internas de Ferrer que regulan nuestra actividad diaria y los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés. El alcance de la Política es extensivo al grupo societario de Ferrer y aplicable a todas las personas de la organización.

Por otra parte, cabe señalar que en el **Código Ético**, pilar de la estructura normativa de la compañía, se establece el compromiso con el cumplimiento de los principios universales de los derechos humanos, el derecho a la igualdad y a la intimidad, la seguridad en el trabajo, los derechos laborales y la conciliación de la vida laboral y familiar.

Además, también disponemos de una **Política de Diversidad, Equidad e Inclusión** y una **Política de Prevención de Discriminación y Acoso**, que contemplan la protección frente a la discriminación, de una **Política de Privacidad** dirigida a las personas que integran los equipos como compromiso con la privacidad como derecho fundamental.

1.7.2 Mecanismos de reclamación y gobernanza

El **Consejo de Administración**, máximo órgano de gobierno, tiene la función de dotar a la organización de estructura y recursos suficientes para garantizar el cumplimiento de los derechos humanos, así como de velar por el desarrollo de políticas y procedimientos para asegurar su cumplimiento. Ante la identificación de un caso de trabajo infantil y/o forzado, o cualquier cuestión que atente contra los derechos humanos de las personas que forman parte de Ferrer o de nuestra cadena de valor pueden comunicarse a través de nuestra herramienta de **Canal Ético**.

Todas las personas de Ferrer y terceros pueden poner en conocimiento de la compañía cualquier infracción o sospecha de comportamiento no ético o ilegal por parte de alguna persona de Ferrer, proveedor o socio de negocio. El **Comité Corporativo de Ética y Cumplimiento** se encargará de valorar su plausibilidad y asignar su investigación si fuese preciso garantizando –entre otros derechos– la confidencialidad de su contenido y de la identidad de las partes implicadas, así como la ausencia de represalias a los denunciantes de buena fe.

Además del formulario, que permite las denuncias anónimas y externas, las personas de Ferrer pueden comunicar este tipo de prácticas personalmente o por teléfono a los miembros del **Comité Corporativo de Ética y Cumplimiento,** garantizándose, en cualquier caso, los derechos y garantías propios de un **Canal Ético** y del correspondiente proceso de investigación, recogidos en la normativa interna sobre el **Sistema de Gestión de Denuncias**.

El Canal Ético se une a los recursos ya disponibles en la web de Ferrer para realizar consultas o reclamaciones y/o informar a la compañía sobre otros aspectos. Fomentamos su uso a través de comunicaciones, acciones de sensibilización y formaciones, todo ello con la finalidad de mejorar continuamente nuestro modelo de Ética y

Cumplimiento. En 2024 no recibimos ninguna denuncia relacionada con posibles vulneraciones de derechos humanos.

Asimismo, el comité de cadena de valor (**LinkUp Committee**) debe velar por un correcto análisis de los riesgos de derechos humanos identificados en la cadena de valor, así como la identificación de potenciales impactos adversos con la evaluación de terceros para poner en marcha iniciativas de mitigación. Ejerciendo influencia directa a través de la relación con nuestros socios comerciales, y, si es necesario, definir un plan de acción con ellos para remediar y mitigar las potenciales vulneraciones identificadas.

1.7.3 Promoción de los derechos humanos

Nuestra adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas ha formalizado nuestro compromiso con el respeto a los derechos humanos en toda nuestra cadena de valor. Esta iniciativa es un llamamiento a las empresas para que alineen sus estrategias y operaciones con diez principios universales que las Naciones Unidas han definido dentro de los ámbitos de derechos humanos, normas laborales, ambiente y lucha contra la corrupción. Además, durante 2025 formaremos parte de la tercera edición de su programa acelerador de derechos humanos: un programa que ayuda a las empresas participantes a identificar los impactos destacados en los derechos humanos, a constituir un proceso continuo de diligencia debida, y a desarrollar un plan factible basado en al menos un riesgo o impacto en el ámbito de los derechos humanos.

Finalmente, tenemos disponibles para todas las personas de Ferrer varios cursos de formación relacionados con derechos humanos, alojados en la sección de sostenibilidad de nuestra plataforma de formación en línea Learning Lab. La formación vinculada a derechos humanos también incluye el **Código Ético** de Ferrer con numerosos elementos contenidos relacionados con esta materia.

2. Great People

Temas materiales:

- Generación de empleo
- Clima laboral y estabilidad de las personas
- Talento y desarrollo profesional
- Jornadas laborales
- Retribución y beneficios
- Diversidad, inclusión y no discriminación

GRI: 2-7, 2-30, 3-3, 202-1, 401-1, 401-2, 401-3, 402-1, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1, 405-2, 406-1

En Ferrer promovemos una cultura orientada a las personas, basada en la confianza y en la responsabilidad, en la que el talento prospera. Porque creemos firmemente que solo a través del esfuerzo e implicación de todo nuestro equipo humano y de las personas con las que colaboramos, seremos capaces de materializar nuestro propósito. En definitiva, **procuramos que toda la gente de nuestra organización tenga la mejor experiencia posible para construir la Ferrer que queremos ser.**

A través del pilar **Great People**, nos focalizamos en tres ejes de actuación: potenciando el **crecimiento profesional**, impulsando la **diversidad**, la **equidad** y la **inclusión**, y promoviendo la **salud**, la **seguridad** y el **bienestar**.

2.1 Potenciando el crecimiento profesional

Somos una organización en la que el talento prospera. El desarrollo de las personas en nuestra compañía se basa en el binomio confianza-responsabilidad. Y tiene mucho que ver con nuestra capacidad de generar un entorno diverso, equitativo e inclusivo, en el que todas las personas se sientan igual de seguras, reconocidas y respetadas; y también con la capacidad de garantizar una idea de bienestar mucho más completa.

2.1.1. People *experience*

Si algo hemos aprendido en los últimos años es que necesitamos el mejor talento para transformar la compañía y llegar a ser la Ferrer que queremos ser. Y ahora es el momento de estar más cerca de nuestras personas: saber qué quieren y qué esperan de la organización. Todo ello

con una premisa clara: **si queremos seguir siendo un gran lugar para trabajar, necesitamos ofrecer grandes experiencias, tanto a nivel personal como profesional.** Por ello, en los últimos años hemos evolucionado y consolidado nuestra estrategia de escucha a las personas y medición de su nivel de compromiso y clima laboral. Los primeros años a través de Great Place to Work, y desde el año 2023 en el marco del proyecto **People Experience**, a través del cual buscamos ofrecer una experiencia "**One Ferrer"**, una experiencia diferencial en la que el desarrollo, la empleabilidad, el empoderamiento y el bienestar de las personas estén en el centro.

Nuestra ambición con el proyecto **People Experience** es poder conectar la experiencia de nuestros clientes con la de las personas que trabajan en Ferrer. Para ello era necesaria una fase inicial de diseño y consolidación de un sistema de escucha y activación de planes de acción recurrentes, que nos permitieran identificar momentos de dolor en la experiencia de las personas e implementar mejoras lo más ágilmente posible. Por ello, en 2024 trabajamos con un doble foco:

- Por un lado, en la definición de la estrategia de escucha recurrente y la implementación de la plataforma, a través de la cual lanzamos los distintos tipos de encuestas.
- Y, por otro lado, en la implementación de iniciativas que mejorarán los momentos o temáticas con mayor margen de mejora identificados en la fase de escucha realizada 2023.

Gracias a este doble foco, hemos dado pasos importantes en el proyecto **People Experience,** consiguiendo los siguientes objetivos:

- Automatizar el proceso de escucha vinculado al *onboarding*, un momento que sin duda marca la experiencia de las personas en cualquier compañía.
- Mapear la experiencia en momentos muy concretos como el proceso de aplicación a una vacante interna.
- Profundizar en la escucha de temas que en 2023 identificamos como puntos de mejora: colaboración entre áreas y percepción de carga de trabajo.
- Medir de forma ágil el *engagement* de colectivos específicos a través de encuestas **Pulse**, como en el caso de líderes o las filiales fuera de España.
- Implementar planes de acción con foco específico en los colectivos que trabajan a turnos, focalizándolos en los aspectos que salieron con mayor margen de mejora en la encuesta de 2023: cultura de reconocimiento, oportunidades de desarrollo y la creación de una experiencia Ferrer lo más homogénea posible entre los distintos centros de trabajo.

Por último, cabe destacar que la implementación de la plataforma a través de la cual lanzamos las encuestas implicó también una evolución del indicador con el que hasta el momento medíamos el compromiso o *engagement*. De este modo dejamos atrás el People NPS y empezamos a medirnos en base al **Engagement Index** (EI) que, además, nos permite entender como nos posicionamos a nivel de *benchmark*.

¿EN QUÉ CONSISTE EL ENGAGEMENT INDEX'?

El **Engagement Index** se calcula en base a las respuestas de cada persona a seis preguntas que contienen los principales ingredientes de lo que consideramos *engagement*:

- Recomendaría Ferrer como un gran lugar para trabajar.
- Estoy orgullosx de trabajar en Ferrer.

- Ferrer crea una experiencia para las personas que trabajan aquí que hace que quiera quedarme mucho tiempo.
- Estoy entusiasmadx con mi trabajo.
- Mi trabajo hace que me sienta realizadx personalmente.
- Me siento valoradx por Ferrer.

Según las respuestas a cada una de estas afirmaciones (1 muy desacuerdo / 5 muy de acuerdo), el propio sistema calcula el indicador. El **Engagement Index** muestra el porcentaje de personas que han respondido a todas las preguntas con un nivel 4 o 5 (de acuerdo o muy de acuerdo), y que por lo tanto se consideran *engaged* o muy *engaged*.

En julio de 2024 medimos, por primera vez, el **Engagement Index** de Ferrer en los colectivos de filiales (excepto filial España, que quedó fuera del lanzamiento), donde obtuvimos un **Engagement Index** del 67,8, muy por encima de la media global externa de compañías de todo tipo de sectores que tomamos como referencia (45).

2.1.2. Talento y desarrollo profesional

En Ferrer creemos que empoderar a las personas contribuye a desempeñar un papel activo en la creación de un equipo preparado para afrontar los retos actuales y futuros de la compañía.

Buscamos contribuir a un panorama profesional más equitativo y aspiramos a que el camino en Ferrer sea también una oportunidad para seguir adquiriendo conciencia sobre aspectos sociales y ambientales, así como proporcionar espacios para actuar y luchar por la justicia social.

Con una inversión de casi un millón de euros en formación, en 2024 brindamos un total de **48.179 horas de formación** dirigidas a nuestro personal. Además, obtuvimos un Net Promoter Score (NPS) medio de 42,5. Si bien las formaciones brindadas corresponden a diversas temáticas, las formaciones en habilidades y *upskilling* (con un 31%) y las formaciones de Medical Lab sobre los productos de Ferrer (con un 26%) fueron las temáticas más impartidas en 2024 y solo el 7% del total de horas corresponden a la formación obligatoria.

PROGRAMAS

Potenciar el crecimiento profesional de nuestras personas es uno de los objetivos de nuestro pilar estratégico de **Great People**. A lo largo de su carrera, ofrecemos a todas las personas oportunidades para despertar en ellas su capacidad de generar impacto e ir más allá. Como espacio de aprendizaje continuo, a través de la plataforma de formación, Learning Lab, todas las personas de Ferrer cuentan con múltiples posibilidades de formación para seguir desarrollándose.

Además, el área de Personas y Sostenibilidad desarrolla una amplia variedad de programas enfocados a mejorar el desarrollo profesional y la empleabilidad de nuestros equipos, así como acompañarlos en los momentos clave de su desarrollo en la compañía.

En 2024 impartimos formación profesional y formación sobre el desarrollo de capacidades a más del 86,7% de nuestro equipo.

UPSKILLING – LABS

En sintonía con nuestra cultura basada en la confianza y la responsabilidad, promovemos un entorno de aprendizaje continuo y flexible, adaptado a las necesidades de cada perfil. Contamos con un **Plan de Aprendizaje** basado en el modelo 70-20-10. Este enfoque persigue mejorar las capacidades de nuestros profesionales y, por ello, ponemos a su disposición diferentes experiencias de aprendizaje, desde cursos formativos *online* o en aula, programas de *upskilling*, experiencias de desarrollo en el que unas personas aprenden de otras, como el *coaching* o el *mentoring*, así como sesiones inspiracionales con personas expertas internas o externas.

En 2024 comenzamos a identificar las habilidades clave para el futuro con la intención de evolucionar hacia a una *skill-based organization* (organización basada en las habilidades). De esta manera, estamos definiendo para cada una de las áreas, modelos de *skills* que nos han ayudado a diseñar planes de formación *ad hoc* para cada función. En 2024 se desarrollaron los siguientes modelos de habilidades y planes de formación a medida:

- Modelo de habilidades para el área de Calidad, Asuntos Regulatorios y Farmacovigilancia.
- Modelo de habilidades para el área Médica.
- Modelo de habilidades de Digital, DATA e IA.

En este año también hemos continuado con el desarrollo de programas de *upskilling* ya existentes que favorecen el desarrollo y aprendizaje para las diferentes realidades:

- **Sales Lab:** para el colectivo de delegados de venta, trabajamos en un entorno de aprendizaje en el que los representantes desarrollan nuevas habilidades, crecen y se preparan para tener más oportunidades de empleo. Desplegamos dos itinerarios formativos que respondían al *upskilling* del perfil comercial.
- **Medical Lab:** *upskilling* liderado por el área Médica que ofrece formaciones completas sobre los productos de Ferrer a los perfiles que las requieren.
- **Líderes:** seguimos consolidando nuestro modelo de liderazgo y hemos comenzado a evolucionar algunas de las palancas necesarias para seguir avanzando como organización.
- **Customer experience:** *upskilling* cuyo objetivo es formar a las personas en el *customer journey* de Ferrer y las habilidades necesarias para su implementación.
- **Empower mode (OKRs):** *upskilling* diseñado para formar a todas las personas que participaron de la nueva forma de trabajar a través de los OKRs (*objectives key results*) de la compañía.

ONBOARDING E ITINERARIO *NEW MANAGERS*

Onboarding

Con un itinerario de seis meses, acompañamos a las nuevas incorporaciones en su proceso de integración a la compañía, les ayudamos a empaparse de nuestra cultura y generamos comunidad.

- Itinerario *online* para conocer las distintas áreas de la compañía e integrarse dentro de la cultura de Ferrer.
- Experiencia gamificada para vivir nuestros valores en primera persona durante la fase previa a la incorporación.
- Encuentros informales con la figura del *buddy*, una persona que lleva tiempo en Ferrer y que le ayuda a integrarse en la cultura de la compañía.
- Evento para crear comunidad entre las nuevas

incorporaciones en el que se visita un centro productivo, se comparten algunos de los proyectos clave para Ferrer y se crean dinámicas para generar relaciones.

Itinerario new managers

En 2024 continuamos con el itinerario *new team leaders* para acompañar a las personas que empiezan a liderar equipos por primera vez o son nuevas incorporaciones de cargos intermedios en la organización. De esta manera, buscamos dotarlas de las herramientas necesarias para acompañar a sus equipos a partir de nuestro modelo de liderazgo. Este itinerario está compuesto de cinco acciones principales: dos de ellas, focalizadas en trabajar las habilidades clave de la persona líder Ferrer; otra, centrada en conocer el propósito de la compañía y ser partícipes de él; una acción para conocer todos los procesos en los que está involucrada la persona Líder Ferrer; y, por último, una formación sobre sesgos inconscientes.

FIND YOUR SPARK: EMPODERAMOS Y DESARROLLAMOS A LA NUEVA GENERACIÓN

No solo queremos mejorar la empleabilidad de las personas en prácticas que pasan por Ferrer, también nos esforzamos por que vivan el propósito y los valores de la compañía. El programa ***Find Your Spark*** contiene:

- **Autoconocimiento:** en la fase de incorporación las personas en prácticas realizan un test para identificar sus fuentes de motivación naturales. Es una oportunidad también para valorar los distintos perfiles.
- ***Feedback*:** a lo largo de su camino en Ferrer, las personas en prácticas tendrán conversaciones de *feedback* con sus tutores y podrán pedírselo también a sus compañeros para identificar sus fortalezas y áreas de mejora.
- ***Spark Challenge*:** con un formato innovador (*hackathon*) invitamos a las personas en prácticas a reflexionar sobre cómo crear perfiles profesionales con impacto a la vez que les formamos en creatividad y comunicación efectiva.
- **Activismo:** promovemos el voluntariado y organizamos dos veces al año una actividad con todas las personas en prácticas de Ferrer.

PROGRAMAS DE DESARROLLO

Mentoring interno

Por cuarto año consecutivo lanzamos nuestro **Programa de Mentoring** para promover la transversalidad y favorecer un ecosistema de aprendizaje interno donde personas expertas en ciertos aspectos pueden transferir conocimientos, habilidades y experiencias a otras personas de la organización. 17 parejas de mentor-persona mentorizada (incluyendo personas del Comité de Dirección) participaron en este programa de nueve meses en el que pudieron adquirir nuevas habilidades. Durante el programa las personas mentorizadas disfrutan de sesiones de *coaching* grupal entre mentores/as y mentorizados/as para compartir aprendizajes y retos, y potenciar el desarrollo de las personas dentro del programa.

Crossmentoring

Participamos junto con a otras compañías en la segunda edición del **Programa Crossmentoring**, una iniciativa que une a mentores y mentorizados/as de diferentes organizaciones para llevar a cabo un programa orientado a expandir y diversificar sus perspectivas.

Fast Track

En 2024 continuamos con el lanzamiento del **Programa Fast Track** centrado en acompañar a lideres de la organización en la consecución de algún reto estratégico clave. Está formado por sesiones de *coaching*, *flash mentoring* y acciones formativas técnicas en función de la necesidad.

EmpowHER

En 2024 desplegamos el programa de talento femenino que tiene como objetivo fomentar el desarrollo de habilidades de liderazgo entre las mujeres para potenciar su confianza y visibilizar su talento, a la vez que fomentamos el liderazgo desde la autenticidad.

MENTORING SOCIAL

Leader Coach

Programa realizado en colaboración con la Fundació Èxit, con expertos en empleabilidad e inserción social para jóvenes en situación de vulnerabilidad. Esta iniciativa solidaria es un claro ejemplo de cómo nuestras personas pueden generar un efecto positivo en la sociedad y vivir nuestro propósito. Cada año de manera voluntaria personas de Ferrer participan en este programa para vivir una experiencia única. En 2024 fueron 14 las parejas *coach-coachee*.

Tent – Refugee female talent

Programa de mentoría llevado a cabo con Tent Partnership for Refugees que persigue incrementar la empleabilidad de mujeres refugiadas a través de sesiones de mentoría con personas voluntarias de Ferrer. Estas sesiones sirven para acompañarlas a entender el mercado laboral español y para ayudarlas a insertarse en él.

MODELO DE CONTRIBUCIÓN Y *FEEDBACK*

En Ferrer queremos acompañar a las personas en su desarrollo y crecimiento. Es por ello por lo que nos esforzamos en construir una cultura de *feedback*, reconocimiento y conversaciones 1:1 regulares enfocada en el desarrollo de las personas. Además, contamos con procesos globales que nos ayudan a canalizar todo lo anterior, así como a identificar el talento con que contamos para liderar la Ferrer del futuro.

Modelo de Contribución

El **Modelo de Contribución** fue creado en 2023 como una evolución del anterior proceso de *performance*, y es el marco global en el que la cultura de *feedback*, reconocimiento y conversaciones 1:1 regulares entre *manager* y equipo se materializan. Este modelo aplica a todas las personas que trabajamos en Ferrer, creando una experiencia homogénea de la que en 2024 participaron más de 1.600 personas.

¿En qué se materializa el Modelo de Contribución?

- Fijamos objetivos transparentes, transversales y compartidos, que modificamos si es necesario para adaptarnos a los cambios del entorno.
- Definimos las prioridades globales y de área en las que focalizarnos cada año.
- Mantenemos conversaciones de desarrollo y *feedback* habituales entre personas que gestionan equipos y las personas que forman parte de ellos.
- Pedimos y damos *feedback* y reconocimiento a compañeros.
- Sumamos a la mirada de la persona que gestiona equipos la valoración de otras personas a través de valoraciones múltiples.

- Valoramos el año desde una perspectiva global, teniendo en cuenta tanto el "qué" (consecución de objetivos) como el "cómo" (alineamiento con la cultura, valores, comportamientos y estilo de liderazgo de Ferrer).
- Fruto de lo anterior, reconocemos contribuciones excepcionales o acompañamos hacia la mejora, según cada caso.

¿Qué significa contribuir en Ferrer?

- "Contribuir es aportar valor con la mirada puesta en los objetivos compartidos".
- "Contribuir es trabajar conjuntamente acorde a nuestros valores".

Con el **Modelo de Contribución** fomentamos una cultura de conversaciones, *feedback* y desarrollo continuo, donde las personas y sus *managers* están empoderadas y equipadas para decidir cuándo y de qué necesitan hablar, virando el foco hacia las necesidades individuales en lugar del proceso a seguir. Dicho esto, y de forma natural existen tres grandes momentos durante el año:

- **Inicio de año:** fijamos objetivos globales a nivel compañía y área o entre áreas. Con estos objetivos compartidos como guía, los equipos y personas se preguntan cómo pueden contribuir a su consecución y determinan sus prioridades y proyectos individuales y/o por equipos de trabajo transversales
- **Durante el año:** a través de campañas y formaciones globales o específicas –según la necesidad de cada colectivo– fomentamos la cultura del *feedback* y reconocimiento, las conversaciones de *feedback* y desarrollo y el seguimiento y ajuste –en caso de que sea necesario– de los objetivos. Como novedad, **en 2024 fomentamos una nueva conversación 1:1 enfocada al desarrollo de carrera.** Las personas reflexionan sobre su futuro y los potenciales roles que podrían interesarles, así como las habilidades actuales y futuras que deben seguir desarrollando para llegar a ello. Por otro lado, el o la *manager* ofrece su *feedback* y acompañamiento para guiar a la persona en esta reflexión.
- **Cierre del año:** la parte final del año la dedicamos a una reflexión y valoración global, en línea con las conversaciones y *feedback* recogido durante el año. Este momento se inicia con la autovaloración, la valoración múltiple en el caso que la persona haya trabajado de forma estrecha con una persona de otra área, la valoración del o de la *manager* directo/a y, finalmente, las sesiones de calibración donde aseguramos criterios justos y homogéneos entre los distintos equipos. Fruto de la valoración final, activamos acciones de reconocimiento o acompañamiento, según cada caso.

Aunque el **Modelo de Contribución** es único para todas las personas de Ferrer, la comunicación, despliegue e implementación se realiza teniendo en cuenta la realidad y las necesidades de cada colectivo diferenciando entre equipos de oficinas, equipos de ventas y colectivo a turnos. De este modo, el acompañamiento se realiza a través de formaciones y campañas de comunicación, algunas de ellas globales y otras específicas. A nivel formativo, en 2024 pusimos a disposición de los distintos colectivos más de 50 recursos formativos entre *e-learnings* y materiales autoformativos y formación en aula, que se tradujeron en 630 horas de formación.

Finalmente, con el **Modelo de Contribución** consolidamos la evolución de nuestro modelo de retribución variable, que

por segundo año consecutivo se vincula a la consecución de objetivos globales, bien sean de área o de compañía.

En la misma línea, el programa de reconocimiento vinculado a una contribución por encima de lo esperado o excepcional también sigue la misma línea que el año anterior, incorporando aspectos que van más allá del reconocimiento económico y ofreciendo a estas personas la posibilidad de elegir entre un amplio abanico de opciones vinculadas a su bienestar, a la acción social o a su desarrollo.

Check In

Desde 2021 contamos con una herramienta que permite solicitar *feedback* de desarrollo y reconocer a cualquier persona de la organización, en cualquier momento y sobre cualquier tema de forma ágil y sencilla. Durante estos años hemos ido consolidando la cultura del *feedback* continuo a través de campañas de comunicación, y mejorando las habilidades para dar y recibir valoraciones a través de formaciones y recursos *online*. Además, fomentamos el reconocimiento proactivo a otras personas a través de la misma herramienta.

Desde 2023, esta herramienta está disponible en la misma plataforma donde realizamos el **Modelo de Contribución**, lo que facilita una experiencia unificada y sencilla. En 2024 compartimos más de 2.650 *feedbacks check-in* y reconocimientos, y más de 800 personas utilizaron la herramienta (datos que, en ambos casos, representan alrededor del doble que el año anterior). Este es un claro ejemplo de que la cultura del *feedback* de Ferrer avanza hacia la buena dirección y que se consolida a lo largo de los años.

2.1.3. Jornadas laborales[7]

El binomio entre confianza y responsabilidad que promovemos consiste en poner al alcance de todo el equipo distintas opciones de trabajo y herramientas para que cada persona pueda encontrar su fórmula de trabajo según su rol y posición.

Fomentamos una **cultura flexible, dinámica y ágil**, que nos permite progresar a buen ritmo y, a la vez, nos prepara para actuar en entornos complejos y desconocidos, sintiéndonos con la seguridad de avanzar sin controlarlo todo, asumiendo riesgos moderados y normalizando el error como palanca de aprendizaje.

Promovemos una forma de trabajo en *beta mindset*, una manera de afrontar la realidad basada en la confianza y una mentalidad abierta al cambio para evolucionar y adaptarnos a nuevos retos del negocio a partir de la iteración y la colaboración entre áreas.

Con un total de 1.681 contratos indefinidos, a 31 de diciembre de 2024, este tipo de contratación representaba el 99% del total de los contratos laborales, de los cuales el 48% fueron mujeres y el 52%, hombres.

En relación con el tipo de jornada, a 31 de diciembre de 2024, el 98% de nuestra plantilla contaba con un contrato a jornada completa.

DESCONEXIÓN LABORAL

Disponemos de una política formal sobre medidas de **desconexión digital**. Además, cada persona que trabaja en Ferrer puede adaptar sus descansos y vacaciones en

[7] El 100% de nuestro personal se encuentra cubierto por un convenio colectivo. Ver apartado 2.1.4

función de sus prioridades, siempre que su rol lo permita y su responsable directo/a lo autorice previamente.

UNAS OFICINAS QUE NOS MOTIVAN

Siguiendo nuestro modelo de trabajo híbrido y flexible, potenciamos los espacios donde interactuar y colaborar con multitud de alternativas para diferentes momentos de trabajo.

Nuestras oficinas centrales fomentan la flexibilidad, la colaboración, la transversalidad, la innovación y la creatividad. Están diseñadas para aportar confort y bienestar, siguiendo los criterios de la **certificación WELL** y potenciando un entorno biofílico.

Además, contamos con espacios de trabajo que siguen los criterios de sostenibilidad ambiental según la **certificación LEED** en todas las fases del proyecto.

2.1.4. Relaciones sociales

En España nuestros centros cumplen al 100% el convenio colectivo general del sector. Muchos de los centros de trabajo cuentan con comités de empresa y se celebran reuniones trimestrales para tratar puntos de interés. En este sentido, mantenemos una comunicación constante y fluida con los representantes de las personas trabajadoras, así como con los comités de empresa. El personal de nuestras filiales se rige por su correspondiente convenio colectivo, salvo en aquellos casos en los que la legislación local establezca la aplicación de la legislación laboral general.

En el resto de los países donde operamos, las relaciones laborales se regulan según la legislación laboral vigente en cada uno de ellos, por ejemplo: Ley Federal del Trabajo en México y Códigos Nacionales del Trabajo en Portugal, Alemania, Centroamérica y Caribe y Perú. En Chile los criterios para la administración y relaciones laborales se regulan en un protocolo propio de Ferrer establecido al efecto[8].

2.1.5. Retribución y beneficios

En Ferrer el bienestar de las personas es una de las principales prioridades y, para ello, trabajamos para acompañar a nuestra gente para que se sienta bien. Por eso, ofrecemos diferentes compensaciones y beneficios por formar parte de la compañía que maximizan sus retribuciones. **Porque lo que es importante para nuestras personas también lo es para nosotros.**

REMUNERACIONES Y BRECHA SALARIAL

En 2024 publicamos una **Política de Compensación y Beneficios,** que recoge nuestro modelo de retribución. En ese sentido, todas las posiciones dentro de la compañía están calibradas en la estructura salarial. Para ello, tenemos definidas unas bandas salariales basadas en la estructura organizativa, a partir del mercado laboral de referencia y la retribución se establece en función del nivel del puesto, la experiencia y la contribución. Ante una posición nueva, buscamos la equidad interna, así como la competitividad externa con las bandas salariales establecidas en cada nivel.

En 2024 el salario promedio fue de 35,63 euros/hora para las mujeres y de 39,52 euros/hora para los hombres, lo que implica una ratio de salario promedio de mujeres frente a hombres de 89,80% (91,67% en 2023). Con respecto al salario mínimo local en España, en 2024 no hay diferencia

[8] Intentamos avisar con el plazo máximo posible sobre cambios operacionales significativos, respetando siempre lo establecido por el convenio (capítulo IV, "Clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo", sección cuarta, artículo 28.5).

entre el salario mínimo local del sector y el salario de nuestra categoría inicial estándar.

La retribución percibida por los actuales y anteriores miembros del **Consejo de Administración** de la Sociedad Dominante en los ejercicios 2024 y 2023 ha ascendido a 1,9 millones de euros y 2,2 millones de euros, respectivamente. Adicionalmente, han percibido en concepto de dietas en los ejercicios 2024 y 2023 un importe de 45 miles de euros en ambos ejercicios. Durante los ejercicios 2024 y 2023, uno de los actuales miembros del **Consejo de Administración** ha formado parte de la **Alta Dirección del Grupo.**

En relación con la **Alta Dirección** del Grupo, la remuneración total percibida por todos los conceptos por los 12 miembros (7 mujeres y 5 hombres) que la conforman, considerando la retribución desde su fecha de incorporación, es de 3 millones de euros en el ejercicio 2024 (3,5 millones de euros en el ejercicio 2023).

Por otro lado, no existen anticipos, créditos ni compromisos formales en materia de pensiones y seguros de vida con los miembros del **Consejo de Administración** y **Alta Dirección.**

BENEFICIOS FERRER

- **Póliza de asistencia en viajes (para todas las personas).** Póliza de asistencia que cubre posibles incidencias en viajes profesionales.
- **BH Bienestar (para todo el colectivo de España y Portugal).** Programa de apoyo a las personas para cuidar del bienestar y la salud a través de la asistencia psicológica, financiera y legal.

Para España

- **Ticket restaurant**. 10 euros diarios por día laborable a jornada completa. Aproximadamente 550 personas.
- **Retribución flexible.** Posibilidad de acceder a un beneficio fiscal en la contratación de diferentes productos (guardería, salud, formación, comida, transporte, seguro ahorro). Todo el colectivo de España.
- **Seguro de salud.** Póliza de salud a cargo de la compañía para el empleado y sus familiares de 1° grado. *Chiefs*.
- **Seguro de salud.** Póliza de salud a cargo de la compañía para el empleado. *Directors*.
- **Club Ferrer.** Portal de descuentos en diferentes productos y actividades (hoteles, electrodomésticos, aerolíneas, alquiler de vehículos, comestibles, estética). Todo el colectivo de España.
- **Wellhub.** Subvención en plataforma de bienestar corporativo que ofrece acceso a los mejores centros de fitness y aplicaciones con planes flexibles. Todo el colectivo de España.
- **Cooltra.** Descuento en suscripción mensual para movilidad sostenible (bicicletas y motos eléctricas). Todo el colectivo de España.
- **Financieros (BBVA, CaixaBank, Cajamar, Deutsche Bank).** Acceso a beneficios de entidades bancarias por formar parte del colectivo de Ferrer. Todo el colectivo de España.
- **Seguro colectivo de ahorro.** Todo el colectivo de España.
- **Ayuda hijo con discapacidad. Ayuda económica para personas que tengan hijo con discapacidad reconocida del 33% o más.** Todo el colectivo de España.
- **Permiso remunerado para familias monoparentales.** Desde 2023 contamos el permiso para familias monoparentales con el objetivo de facilitar la conciliación a todos los tipos de familia. Ofrecemos a

las personas progenitoras monoparentales 16 semanas adicionales de permiso remunerado, durante las que reciben su salario completo como empleado/a activo/a. También hemos decidido otorgar a las personas progenitoras el permiso acumulado de lactancia, que se aplicaría a ambos progenitores en el caso de una familia biparental.

- **Acceso a la jubilación.** Esta situación en la que la persona colaboradora opta por jubilarse de manera anticipada y voluntaria, pese a no haber alcanzado la edad ordinaria de jubilación, es un derecho reconocido de las personas trabajadoras. En los casos de las personas que trabajan a turnos en los centros productivos de España, acostumbramos a ofrecer jubilaciones parciales entre los 61 y 62 años, según establece el Real Decreto Legislativo 08/2015. Si la persona trabajadora, en base a los requisitos legales, puede acceder a la jubilación parcial, previa firma de acuerdo entre ambas partes, desde Ferrer le facilitamos el acceso a un contrato de jubilación parcial hasta la fecha de edad ordinaria, con el fin de evitar las penalizaciones a la prestación por acceso a la jubilación anticipadamente. En aquellos casos que, en función del sueldo base anual, la persona cotice a base máxima, valoramos el pago de un complemento bruto mensual para reducir el impacto económico tras el acceso voluntario a la jubilación parcial.

Además, adoptamos **diferentes medidas para reducir las desvinculaciones:**

- **Programas de *upskilling*.** Orientados a que las personas que lo necesiten amplíen sus habilidades para poder afrontar nuevos retos –ya sea en el mismo departamento o en otros–con el fin de favorecer su recolocación dentro de la compañía ante una necesidad de amortización del rol.
- **Acompañamiento en caso de salidas (*outplacement*).** En ocasiones, si el departamento lo valora en función del desempeño de la persona trabajadora y cuando la salida no se deba a un proceso de desvinculación disciplinaria más orientada a salidas por necesidad de amortización, el departamento de Personas y Sostenibilidad y tras el cierre del acto de conciliación pertinente, puede ofrecer un servicio de *outplacement*.

2.1.6. Indicadores cuantitativos de Potenciamos el crecimiento profesional[9]

EMPLEO POR PAÍS[10]

A 31 de diciembre de 2024, la plantilla de Ferrer contaba con 1.692 personas distribuidas en 13 países:

Personal por país	2024		2023		2022		Variación 2024-2023 (%)
	Q	%	Q	%	Q	%	
Europa	**1.365**	**80,67%**	**1.469**	**81,98%**	**1.528**	**81,62%**	**-7,08%**
Alemania	**12**	**-**	**11**	**-**	**14**	**-**	**9,09%**
Mujeres	11	-	10	-	11	-	**10,00%**
Hombres	1	-	1	-	3	-	**0,00%**
Austria	**2**	**-**	**4**	**-**	**6**	**-**	**-50,00%**
Mujeres	1	-	3	-	4	-	**-66,67%**
Hombres	1	-	1	-	2	-	**0,00%**
España	**1.313**	**-**	**1.416**	**-**	**1.460**	**-**	**-7,27%**
Mujeres	617	-	665	-	671	-	**-7,22%**
Hombres	696	-	751	-	789	-	**-7,32%**
Francia	**0**	**-**	**0**	**-**	**1**	**-**	**-**
Mujeres	-	-	0	-	1	-	**-**
Hombres	-	-	0	-	0	-	**-**
Portugal	**35**	**-**	**38**	**-**	**46**	**-**	**-7,89%**
Mujeres	15	-	17	-	20	-	**-11,76%**
Hombres	20	-	21	-	26	-	**-4,76%**
Reino Unido	**0**	**-**	**0**	**-**	**1**	**-**	**-**
Mujeres	-	-	0	-	1	-	**-**
Hombres	-	-	0	-	0	-	**-**
BENELUX	**3**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
Paises Bajos	**3**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
Mujeres	2	-	-	-	-	-	**-**
Hombres	1	-	-	-	-	-	**-**
Norteamérica	**230**	**13,59%**	**233**	**13,00%**	**233**	**12,45%**	**-1,29%**
Estados Unidos	**67**	**-**	**74**	**-**	**73**	**-**	**-9,46%**
Mujeres	28	-	37	-	31	-	**-24,32%**
Hombres	39	-	37	-	42	-	**5,41%**

[9] Por no ser material y debido al hecho de que la sociedad dejó de formar parte del Grupo Ferrer en septiembre 2024, para los indicadores cuantitativos de Potenciamos el crecimiento profesional no se incluye a la sociedad Noventure, S.L. Por otro lado, se incluyen Medir Ferrer Cía., S.A. y Ferrer Alimentación, S.A. al 50%.

[10] Los datos presentados corresponden a una foto fija tomada al cierre del período determinado (2024). Las cifras de personas se expresan en equivalentes a tiempo completo (ETC), por lo que las medias salariales se han calculado considerando este criterio.

Personal por país	2024		2023		2022		Variación 2024-2023 (%)
	Q	%	Q	%	Q	%	
México	**163**	**-**	**159**	**-**	**160**	**-**	**2,52%**
Mujeres	82	-	79	-	80	-	**3,80%**
Hombres	81	-	80	-	80	-	**1,25%**
Centroamérica y Caribe	**29**	**1,71%**	**21**	**1,17%**	**22**	**1,18%**	**38,10%**
Costa Rica	**25**	**-**	**17**	**-**	**19**	**-**	**47,06%**
Mujeres	16	-	11	-	13	-	**45,45%**
Hombres	9	-	6	-	6	-	**50,00%**
El Salvador	**2**	**-**	**1**	**-**	**1**	**-**	**100,00%**
Mujeres	0	-	0	-	0	-	**-**
Hombres	2	-	1	-	1	-	**100,00%**
Guatemala	**1**	**-**	**1**	**-**	**1**	**-**	**0,00%**
Mujeres	0	-	0	-	0	-	**-**
Hombres	1	-	1	-	1	-	**0,00%**
Nicaragua	**0**	**-**	**1**	**-**	**0**	**-**	**-100,00%**
Mujeres	-	-	0	-	0	-	**-**
Hombres	-	-	1	-	0	-	**-100,00%**

Personal por país	2024		2023		2022		Variación 2024-2023 (%)
	Q	%	Q	%	Q	%	
República Dominicana	**1**	**-**	**1**	**-**	**1**	**-**	**0,00%**
Mujeres	1	-	1	-	1	-	**0,00%**
Hombres	0	-	0	-	0	-	**-**
Sudamérica	**68**	**4,02%**	**69**	**3,85%**	**69**	**3,69%**	**-1,45%**
Argentina	**0**	**-**	**0**	**-**	**0**	**-**	**-**
Mujeres	-	-	0	-	0	-	**-**
Hombres	-	-	0	-	0	-	**-**
Brasil	**0**	**-**	**0**	**-**	**0**	**-**	**-**
Mujeres	-	-	0	-	0	-	**-**
Hombres	-	-	0	-	0	-	**-**
Chile	**44**	**-**	**45**	**-**	**46**	**-**	**-2,22%**
Mujeres	21	-	22	-	24	-	**-4,55%**
Hombres	23	-	23	-	22	-	**0,00%**
Perú	**24**	**-**	**24**	**-**	**23**	**-**	**0,00%**
Mujeres	16	-	18	-	16	-	**-11,11%**
Hombres	8	-	6	-	7	-	**33,33%**

Personal por país	2024		2023		2022		Variación 2024-2023 (%)
	Q	%	Q	%	Q	%	
Medio Oriente	**0**	**0,00%**	**0**	**0,00%**	**20**	**1,07%**	**-**
Kazajistán	**0**	**-**	**0**	**-**	**20**	**-**	**-**
Mujeres	-	-	0	-	19	-	**-**
Hombres	-	-	0	-	1	-	**-**
Total	**1.692**	**100,00%**	**1.792**	**100,00%**	**1.872**	**100,00%**	**-5,58%**

EMPLEO POR CATEGORÍA PROFESIONAL

Personal por categoría profesional	2024		2023		2022		Variación 2024-2023 (%)
	Q	%	Q	%	Q	%	
Mano de obra directa	434	26%	459	26%	468	25%	**-5,45%**
Técnicos y mandos intermedios	1.190	70%	1.218	68%	1.292	69%	**-2,30%**
Dirección y Comité de Dirección	68	4%	115	-	112	-	**-40,87%**
Total	**1.692**	**100%**	**1.792**	**94%**	**1.872**	**94%**	**-5,58%**

EMPLEO POR TIPO DE CONTRATO LABORAL

Con un total de 1.692 contratos, a 31 de diciembre de 2024, la contratación indefinida representa el 99% del total de contratos laborales, de los cuales el 48% son mujeres y el 52%, hombres.

Personal por contrato laboral (indefinido/ temporal) y por género	2024		2023		2022		Variación 2024-2023 (%)
	Q	%	Q	%	Q	%	
Indefinido	**1.681**	**99%**	**1.772**	**99%**	**1.851**	**99%**	**-5,14%**
Mujeres	802	-	853	-	881	-	-5,98%
Hombres	879	-	919	-	970	-	-4,35%
Temporal	**11**	**1%**	**20**	**1%**	**21**	**1%**	**-45,00%**
Mujeres	9	-	10	-	11	-	-10,00%
Hombres	2	-	10	-	10	-	-80,00%
Total	**1.692**	**100%**	**1.792**	**100%**	**1.872**	**100%**	**-5,58%**

Personal con contrato indefinido y país	2024	2023	2022	Variación 2024-2023 (%)
Europa	**1.358**	**1.453**	**1.464**	**-6,54%**
Alemania	12	11	14	**9,09%**
Austria	2	4	6	**-50,00%**
España	1.306	1.400	1.442	**-6,71%**
Francia	0	0	1	**-**
Portugal	35	38	0	**-**
Reino Unido	-	-	-	**-**
Paises Bajos	3	0	1	**-**
Norteamérica	**228**	**230**	**213**	**-0,87%**
Estados Unidos	68	74	72	**-8,11%**
México	160	156	141	**2,56%**
Centroamérica y Caribe	**28**	**20**	**21**	**40,00%**
Costa Rica	24	16	19	**50,00%**
El Salvador	2	1	1	**100,00%**
Guatemala	1	1	1	**0,00%**
Nicaragua	0	1	0	**-100,00%**
República Dominicana	1	1	0	**0,00%**
Sudamérica	**68**	**69**	**68**	**-1,45%**
Argentina	0	0	0	**-**
Chile	44	45	45	**-2,22%**
Perú	24	24	23	**0,00%**
Medio Oriente	**0**	**0**	**0**	**-**
Kazajistán	0	0	0	-
Total	**1.681**	**1.772**	**1.786**	**-5,14%**

Personal con contrato temporal y país	2024	2023	2022	Variación 2024-2023 (%)
Europa	**7**	**16**	**0**	**-56,25%**
Alemania	0	0	0	**-**
Austria	0	0	0	**-**
España	7	16	0	**-56,25%**
Francia	0	0	0	**-**
Portugal	0	0	0	**-**
Reino Unido	0	0	0	**-**
Paises Bajos	0	0	0	**-**
Norteamérica	**3**	**3**	**0**	**0,00%**
Estados Unidos	0	0	0	**-**
México	3	3	0	**0,00%**
Centroamérica y Caribe	**1**	**1**	**0**	**0,00%**
Costa Rica	1	1	0	**0,00%**
El Salvador	0	0	0	**-**
Guatemala	0	0	0	**-**
Nicaragua	0	0	0	**-**
República Dominicana	0	0	0	**-**

Sudamérica	**0**	**0**	**0**	**-**
Argentina	0	0	0	-
Chile	0	0	0	-
Perú	0	0	0	-
Medio Oriente	**0**	**0**	**0**	**-**
Kazajistán	0	0	0	-
Total	**11**	**20**	**0**	**-45,00%**

Promedio anual de contratos indefinidos	**2024**	**2023**	**2022**	**Variación 2024-2023 (%)**
Por género				
Mujeres	98,8%	98,8%	98,8%	**0,00%**
Hombres	99%	98,9%	99,0%	**0,71%**
Por grupo de edad				
Menores de 30 años	93,8%	91,9%	96,8%	**2,07%**
Entre 30 y 50 años	99,4%	99,2%	98,7%	**0,20%**
Mayores de 50 años	99,5%	99,2%	99,4%	**0,30%**
Por clasificación profesional				
Mano de obra directa	99,8%	99,3%	100,0%	**0,50%**
Técnicos y mandos intermedios	98,9%	98,7%	98,3%	**0,20%**
Dirección	100,0%	99,1%	100,0%	**0,92%**

Promedio anual de contratos temporales	**2024**	**2023**	**2022**	**Variación 2024-2023 (%)**
Por género				
Mujeres	1,2%	1,2%	1,2%	**0,0%**
Hombres	0,4%	1,1%	1,0%	**-60,00%**
Por grupo de edad				
Menores de 30 años	6,2%	8,1%	3,2%	**-23,46%**
Entre 30 y 50 años	0,6%	0,8%	1,3%	**-26,25%**
Mayores de 50 años	0,5%	0,8%	0,6%	**-37,50%**
Por clasificación profesional				
Mano de obra directa	0,2%	0,7%	0,0%	**-71,43%**
Técnicos y mandos intermedios	1,1%	1,3%	1,7%	**-19,23%**
Dirección	0,0%	0,9%	0,0%	**-100,00%**

EMPLEO POR TIPO DE JORNADA LABORAL

En relación con el tipo de jornada, a 31 de diciembre de 2024, el 98% de la plantilla de Ferrer contaba con un contrato a jornada completa.

Personal por tipo de jornada laboral y género	2024		2023		2022		Variación 2024-2023 (%)
	Q	%	Q	%	Q	%	
Jornada Completa	**1.665**	**98%**	**1.737**	**97%**	**1.797**	**96%**	**-4,15%**
Mujeres	792	-	825	-	837	-	**5,82%**
Hombres	873	-	912	-	960	-	**-**
Jornada Parcial	**27**	**2%**	**55**	**3%**	**75**	**4%**	**-50,91%**
Mujeres	19	-	38	-	55	-	**-50,00%**
Hombres	8	-	17	-	20	-	**-52,94%**
Total	**1.692**	**100%**	**1.792**	**100%**	**1.872**	**100%**	**-5,58%**

Personal a jornada completa y país	2024	2023	2022	Variación 2024-2023 (%)
Europa	**1.338**	**1.415**	**1.448**	**-5,44%**
Alemania	12	11	14	**9,09%**
Austria	2	4	0	**-50,00%**
España	1.287	1.362	1.387	**-5,58%**
Francia	0	0	1	**-**
Portugal	35	38	45	**-7,89%**
Paises Bajos	3	-	-	**-**
Reino Unido	0	0	1	**-**
Norteamérica	**229**	**233**	**233**	**-1,72%**
Estados Unidos	66	74	73	**-10,81%**
México	163	159	160	**2,52%**
Centroamérica y Caribe	**29**	**20**	**21**	**45,00%**
Costa Rica	25	16	21	**56,25%**
El Salvador	2	1	0	**100,00%**
Guatemala	1	1	0	**0,00%**
Nicaragua	0	1	0	**-100,00%**
República Dominicana	1	1	0	**0,00%**

Sudamérica	**68**	**69**	**69**	**-1,45%**
Argentina	0	0	0	-
Chile	44	45	46	**-2,22%**
Perú	24	24	23	-
Medio Oriente	**0**	**0**	**0**	-
Kazajistán	0	0	0	-
Total	**1.665**	**1.737**	**1.791**	**-4,20%**

Personal a jornada parcial y país	2024	2023	2022	Variación 2024-2023 (%)
Europa	**26**	**54**	**0**	**-51,85%**
Alemania	0	0	0	-
Austria	0	0	0	-
España	26	54	0	**-51,85%**
Francia	0	0	0	-
Portugal	0	0	0	-
Reino Unido	0	0	0	-

Norteamérica	**1**	**0**	**0**	-
Estados Unidos	1	0	0	-
México	0	0	0	-
Centroamérica y Caribe	**0**	**1**	**0**	**-100,00%**
Costa Rica	0	1	0	**-100,00%**
El Salvador	0	0	0	-
Guatemala	0	0	0	-
Nicaragua	0	0	0	-
República Dominicana	0	0	0	-
Sudamérica	**0**	**0**	**0**	-
Argentina	0	0	0	-
Chile	0	0	0	-
Perú	0	0	0	-
Medio Oriente	**0**	**0**	**0**	-
Kazajistán	0	0	0	-
Total	**27**	**55**	**0**	**-49,09%**

Promedio anual de contratos a tiempo parcial	2024	2023	2022
Por género			
Mujeres	5,0%	2,1%	6,2%
Hombres	2,0%	0,9%	2,0%
Por grupo de edad			
Menores de 30 años	3,7%	0,0%	0,0%
Entre 30 y 50 años	2,4%	1,1%	2,1%
Mayores de 50 años	5,0%	2,0%	7,7%
Por clasificación profesional			
Mano de obra directa	7,0%	1,3%	8,6%
Técnicos y mandos intermedios	2,0%	1,6%	2,5%
Dirección y Comité de Dirección	2,0%	0,2%	3,0%

CONTRATACIONES Y ROTACIÓN DE PERSONAL[9]

A continuación, se presenta el total de salidas, desvinculaciones por género, grupo de edad, categoría profesional y región:

Despidos	2024		2023		2022		Variación 2024-2023 (%)
	Q	%	Q	%	Q	%	
Por género	**91**	**5%**	**42**	**2%**	**58**	**3%**	**116,67%**
Mujeres	45	6%	25	3%	23	3%	**80,00%**
Hombres	46	5%	17	2%	35	4%	**170,59%**
Por grupo de edad	**91**	**5%**	**42**	**2%**	**58**	**3%**	**116,67%**
Menores de 30 años	5	6%	5	5%	3	3%	**0,00%**
Entre 30 y 50 años	57	6%	22	2%	35	3%	**159,09%**
Mayores de 50 años	29	3%	15	1%	20	2%	**93,33%**
Por clasificación profesional	**91**	**5%**	**42**	**2%**	**58**	**3%**	**116,67%**
Mano de obra directa	12	3%	9	2%	10	2%	**33,33%**
Técnicos y mandos intermedios	72	6%	32	3%	44	3%	**125,00%**
Dirección	7	13%	1	1%	4	4%	**600,00%**
Por región	**91**	**5%**	**42**	**2%**	**58**	**3%**	**116,67%**
Europa	67	5%	22	1%	33	2%	**204,55%**

Norteamérica	19	8%	0	0%	0	0%	-
Centro América Caribe (+ México)	0	0%	13	62%	24	109%	**-100,00%**
Sudamérica	5	7%	7	10%	1	1%	**-28,57%**
Oriente Medio	0	-	0	-	0	0%	-

Contrataciones	**2024**		**2023**		**2022**		**Variación 2024-2023 (%)**
	Q	**%**	**Q**	**%**	**Q**	**%**	
Por género	**161**	**10%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	-
Mujeres	97	12%		0%		0%	-
Hombres	64	7%		0%		0%	-
Por grupo de edad	**161**	**10%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	-
Menores de 30 años	31	40%		0%		0%	-
Entre 30 y 50 años	99	10%		0%		0%	-
Mayores de 50 años	31	5%		0%		0%	-
Por clasificación profesional	**161**	**10%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	-
Mano de obra directa	24	6%		0%		0%	-
Técnicos y mandos intermedios	132	11%		0%		0%	-
Dirección	5	7%		0%		0%	-
Por región	**161**	**10%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	-
Europa	101	7%		0%		0%	-
Norteamérica	38	17%		0%		0%	-
Centro América Caribe (+ México)	7	24%		0%		0%	-
Sudamérica	15	22%		0%		0%	-
Oriente Medio	0	-		-		0%	-

REMUNERACIONES

Las remuneraciones medias de la plantilla de Ferrer para el ejercicio 2024 se presentan en la siguiente tabla:

Remuneración media (en euros)	2024	2023	2022	Variación 2024-2023 (%)
Por género				
Mujeres	61.949	56.320	51.067	**9,99%**
Hombres	69.128	60.789	55.085	**13,72%**
Por grupo de edad				
Menores de 30 años	32.471	30.775	32.345	**5,51%**
Entre 30 y 50 años	65.532	57.866	54.133	**13,25%**
Mayores de 50 años	69.942	63.878	54.548	**9,49%**
Por clasificación profesional				
Mano de obra directa	35.542	32.423	34.324	**9,62%**
Técnicos y mandos intermedios	65.585	59.471	52.313	**10,28%**
Directores/as	192.557	164.595	153.446	**16,99%**
Comité de Dirección	278.564	326.095	ND	**-14,58%**

En 2024 el salario promedio fue de 61.949 euros para las mujeres y de 69.128 euros para los hombres, lo que implica una ratio de salario promedio de mujeres frente a hombres de 89,8%.

Ratio del salario de categoría inicial estándar por género frente al salario mínimo local	2024	2023	2022	Variación 2024-2023 (%)
Salario de categoría inicial estándar (Ferrer-España) (en euros)				
Mujeres	22.209	19.548	17.868 €	**14%**
Hombres	22.209	19.548	19.548 €	**35%**
Salario mínimo local (Sector-España) (en euros)				
Mujeres	22.209	19.548	16.522 €	**14%**
Hombres	22.209	19.548	16.522 €	**35%**
Ratio salario categoría inicial estándar Ferrer/salario mínimo local				
Mujeres	100%	100%	108%	**-100%**
Hombres	100%	100%	118%	**-100%**

Para el cálculo de brecha salarial se han considerado los salarios brutos anuales teóricos (inclusión de todos los conceptos salariales fijos y algunos variables). El SBA teórico homogeneiza la situación laboral del empleado, ya que lo considera como un empleado a jornada completa y con un coeficiente de actividad laboral del 100% durante todo el año fiscal bajo análisis.

Brecha salarial	2024	2023	2022	Variación 2024-2023 (%)
Salario bruto / h en mujeres	34,41%	32,26	29,43	**6,66%**
Salario bruto / h en hombres	38,32%	35,19	31,65	**8,89%**
Ratio	**89,8%**	**91,67%**	**92,99%**	**-2,1%**

Brecha = (remuneración media de hombre - remuneración media de mujeres) / remuneración media de hombres

Asimismo, la remuneración media de los miembros del Comité de Dirección en 2024 fue la siguiente:

Salario medio Comité Directivo (en euros)	2024	2023	2022	Variación 2024-2023 (%)
Mujeres	271.262	331.058	211.910	**-18,06%**
Hombres	288.786	320.141	350.408	**-9,79%**
Ratio	93,93%	103,41%	60,48%	-

PERMISO PARENTAL

Permiso parental	2024	2023	2022	Variación 2024-2023 (%)
Personal que ha tenido derecho a permiso parental	**53**	**49**	**109**	**8,16%**
Mujeres	26	21	41	**23,81%**
Hombres	27	28	68	**-3,57%**
Personal que se ha acogido al permiso parental	**53**	**49**	**109**	**8,16%**
Mujeres	26	21	41	**23,81%**
Hombres	27	28	68	**-3,57%**
Personal que volvió	**53**	**49**	**ND**	**8,16%**
Mujeres	26	21	ND	**23,81%**
Hombres	27	28	ND	**-3,57%**
Personal que sigue trabajando 12 meses después	**48**	**63**	**ND**	**-23,81%**
Mujeres	20	34	ND	**-41,18%**
Hombres	28	29	ND	**-3,45%**

Tasa de regreso al trabajo	**100%**			-
Mujeres	100%	100%	100%	**0,00%**
Hombres	100%	100%	100%	**0,00%**
Tasa de retención	**98%**			-
Mujeres	95%	100%	100%	**-4,76%**
Hombres	100%	100%	100%	**0,00%**

FORMACIÓN[11]

En cuanto a formación, en 2024 alcanzamos un total de 48.179 horas de formación a nuestro personal distribuidas de la siguiente manera:

Horas de formación por género	2024		2023		2022		Variación 2024-2023 (%)
	Horas	Promedio	Horas	Promedio	Horas	Promedio	
Mujeres	26.767	33,00	52.805	61,19	ND	ND	**-49,31%**
Hombres	21.412	24,30	64.555	69,49	ND	ND	**-66,83%**
Total	**48.719**	**28,12**	**117.360**	**65,49**	**ND**	**ND**	**-58,95%**

[11] Debido a que no se tiene control operacional sobre este tema, para los indicadores cuantitativos sobre Formación se ha excluido a la sociedad Medir Ferrer Cía., S.A. Por otro lado, se incluyen Medir Ferrer Cía., S.A. y Ferrer Alimentación, S.A. al 50%

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO[12]

Personal por género que recibió una evaluación periódica de su desempeño y del desarrollo de su carrera	2024		2023		2022		Variación 2024-2023 (%)
	Q	Promedio	Q	Promedio	Q	Promedio	
Mujeres	777	96%	863	100%	ND	ND	-9,97%
Hombres	828	94%	929	100%	ND	ND	-10,87%
Total	**1.605**	**95%**	**1.792**	**100%**	**ND**	**ND**	**-10,44%**

Personal por categoría laboral que recibió una evaluación periódica de su desempeño y del desarrollo de su carrera	2024		2023		2022		Variación 2024-2023 (%)
	Q	Promedio	Q	Promedio	Q	Promedio	
Mano de obra directa	434	100%	459	100%	ND	ND	**-5,45%**
Técnicos y mandos intermedios	1.118	94%	1.218	100%	ND	ND	**-8,21%**
Directivos y Comité de Dirección	53	96%	115	111%	ND	ND	**-53,91%**
Total	**1.605**	**95%**	**1.792**	**100%**	**ND**	**ND**	**-5%**

[12] Debido a que no se tiene control operacional sobre este tema, para los indicadores cuantitativos sobre Evaluación de Desempeño se han excluido las sociedades Medir Ferrer Cía., S.A. y Ferrer Alimentación, S.A.

2.2. Impulsando la diversidad, la equidad y la inclusión

Para Ferrer la diversidad, la equidad y la inclusión son mucho más que una declaración de intenciones. Es una prioridad arraigada en nuestra cultura que no va solo de datos o de cumplir cifras, sino de construir una estructura y un contexto en los que la diversidad –de cualquier clase– no solo sea respetada, sino que impregne y mejore nuestro día a día. Por medio de la diversidad, equidad e inclusión (DEI) podemos contribuir a la justicia social y propiciar cambios reales y sustanciales.

Buscamos que cada persona se sienta cómoda, segura y respetada para vivir y expresarse libremente. Por ello, trabajamos para crear un ecosistema diverso, equitativo e inclusivo en el que se reconozcan, se valoren y se respeten las diferencias individuales. Además, adoptamos la visión más amplia posible de la diversidad para incluir atributos como la edad, el género, la identidad y expresión de género, la orientación sexual, el idioma, el origen étnico, la nacionalidad, la familia y el estado civil, la religión y las creencias, los antecedentes sociales y económicos, la educación, la experiencia, la diversidad funcional y cualquier otra característica que haga únicas a las personas.

Promovemos activamente la cultura de la escucha, el respeto y la confianza, y repudiamos de forma categórica y contundente cualquier comportamiento que amenace la integridad de este entorno diverso, equitativo e inclusivo.

2.2.1. Estrategia de diversidad, equidad e inclusión

Nuestra visión global es promover un sistema diverso, equitativo e inclusivo para todas las personas y el mundo. Para esto, nuestra **Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión** se centra en propiciar cambios reales y sustanciales a través de nuestras personas, cadena de suministro, mercado y comunidades. Nuestro enfoque no se detiene dentro de los límites de nuestra compañía, sino que se extiende a nuestras operaciones, relaciones con terceros y alianzas.

COMPROMISO DEL COMITÉ DE DIRECCIÓN

Deseamos que la compañía en la que trabajamos y la sociedad en la que vivimos se conviertan en entornos cada vez más justos, con oportunidades para todas las personas, y donde la prosperidad sea compartida. Somos conscientes de que ningún entorno u organización puede ser perfecta, pero creemos firmemente en nuestra capacidad de aportar nuestra parte en esta transformación. Y lo lograremos, ya que contamos con el compromiso formal y genuino de nuestro **Comité de Dirección** y del colectivo de personas líderes.

En este sentido, en enero 2024 nuestro CEO, Mario Rovirosa, firmó la **Declaración de Apoyo de la ONU a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres**, una iniciativa de ONU Mujeres y el Pacto Mundial de Naciones Unidas que tienen como objetivo promover a igualdad de género en las empresas privadas.

ALIANZAS POR LA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Formamos parte de **Tent Partnership for Refugees,** una coalición empresarial global compuesta por más

de 300 empresas multinacionales comprometidas con la integración económica de personas refugiadas. Para fortalecer nuestro compromiso y dedicación hacia estas personas, pertenecemos al grupo fundador de **Tent España**, una coalición de más de 30 empresas que facilita la conexión de mujeres refugiadas con el mercado laboral español mediante la preparación al empleo y oportunidades de trabajo. Integrarnos en esta coalición no solo nos permite ser parte de un ecosistema de empresas comprometidas con un cambio a nivel sistémico, sino que también nos empodera mediante formación, intercambio y difusión de buenas prácticas y la identificación de entidades y organizaciones aliadas para promover la inclusión de personas refugiadas.

En 2024 se llevó a cabo un programa liderado por **Tent España** en el que personas voluntarias de Ferrer acompañaron a través de un proceso de *mentoring* a mujeres refugiadas con el objetivo de favorecer su integración en el mercado laboral reduciendo las barreras que se encuentran por motivos de diferencias en el mercado, culturales, etc.

Además, trabajamos en alianza con la **Fundació Èxit**, que persigue reducir el abandono educativo temprano en jóvenes que se encuentran en situación de vulnerabilidad para incrementar sus posibilidades de inserción laboral. Con ellos participamos en un programa de acompañamiento de *mentoring* para propiciar un mayor autoconocimiento a nivel de competencias e intereses, además de reforzar su autoestima, y acercarlos al mercado laboral.

En Chile llevamos a cabo un valioso programa de inclusión laboral en alianza con la **Universidad Central**, cuyo objetivo es promover la integración de personas en situación de discapacidad intelectual. En este contexto, brindamos una oportunidad única a los estudiantes del Programa de Formación Sociolaboral para que realicen su práctica profesional dentro de la empresa, lo cual les permite adquirir experiencia y desarrollar sus habilidades en un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso. Esta actividad fue reconocida en la ceremonia de graduación de los alumnos de este programa, donde se destacó la dedicación y compromiso con la inclusión y la inserción laboral de personas con discapacidad que llevamos adelante. Este reconocimiento refleja el impacto positivo que tiene el programa tanto en los estudiantes como en la cultura organizacional de Ferrer, que valora la diversidad como un activo fundamental.

FORMACIÓN

Nos adherimos a dos programas, promovidos por **Equipos & Talento**, que nos permiten tener un rol activo a favor de dos ámbitos: por un lado, la igualdad de género; y por otro, la creación de una cultura diversa, equitativa e inclusiva en todas sus dimensiones. Estos programas nos permiten formar a personas clave, aprender mejores prácticas, y compartir retos con respecto a la diversidad en general, y en particular, a la de género.

Además, Equipos & Talento nos ha otorgado un sello de reconocimiento como empresa adherida al programa como símbolo de la apuesta por la diversidad y la cultura inclusiva.

En esta línea, en 2024 lanzamos en España un **programa de desarrollo diseñado para desafiar las barreras estructurales que limitan el acceso de las mujeres a roles de liderazgo**, ofreciendo herramientas que potencien su confianza y visibilicen su talento. Nuestra

meta va más allá del desarrollo individual: aspiramos a construir una cultura que elimine desigualdades, inspire y apoye a las futuras generaciones de mujeres líderes, tanto dentro de Ferrer como en el mundo.

Sabemos que las personas que gestionan equipos son claves para que la cultura de Ferrer sea totalmente inclusiva. Por ello, en el itinerario de acompañamiento a personas que pasan a tener equipo por primera vez se incluye una formación específica sobre diversidad, equidad e inclusión con especial foco en sesgos inconscientes para asegurar una gestión justa de las personas.

2.2.2. Igualdad

En Ferrer luchamos por el derecho a la igualdad de oportunidades de todas las personas.

COMITÉ DE IGUALDAD

Se trata de un órgano formado por representantes de los trabajadores y representantes de la empresa, que se reúne de forma trimestral para dar seguimiento al **Plan de Igualdad** y a las medidas en él recogidas u otras que puedan aprobarse.

Sus objetivos son:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
- Fomentar la integración con perspectiva de género.
- Promover la concienciación.

En 2023 obtuvimos el certificado de presentación del Plan de Igualdad negociado con su correspondiente plan de acción, auditora retributiva e informe salarial que, entre otros aspectos, revelan que en Ferrer no existe brecha salarial no justificada por género. Además, seguimos estrictas políticas de selección y contratación basadas en la no discriminación que se aplican en todos los centros de trabajo.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Nos comprometemos a realizar un proceso de selección ético, riguroso, diverso y respetuoso priorizando una comunicación fluida y transparente con las personas candidatas y basado en tres pilares fundamentales:

- **Apostamos por el talento interno.** Nuestras vacantes se publican, en primer lugar, internamente para que las personas de Ferrer puedan valorar si el puesto representa una oportunidad de desarrollo y presentar su candidatura. Siempre que sea posible, apostamos por el talento interno para que continúe desarrollándose en la compañía.
- **Igualdad de oportunidades.** Nos comprometemos a brindar igualdad de oportunidades a todas las personas y a garantizar que las decisiones relacionadas con el empleo y las prácticas de talento estén libres de prejuicios y discriminación.
- **Objetividad.** Apostamos por la mejora continua de nuestros procesos de selección para asegurar un proceso objetivo de selección y contratación basados en principios de mérito y capacidad, buscando siempre la adecuación de la persona con el puesto.

Certificación EDGE

En 2024 conseguimos el nivel ASSESS de la certificación internacional **Economic Dividends for Gender Equality (EDGE)** para nuestras actividades en España. Se trata de un reconocimiento que avala nuestro compromiso con la igualdad de género en el lugar de trabajo y refleja nuestra responsabilidad con la justicia social a través de la diversidad, la equidad y la inclusión.

La certificación, basada en datos verificables, mide la representación de género, la equidad salarial, la efectividad de nuestras políticas y la percepción de nuestra gente sobre la igualdad de oportunidades dentro de la organización. La evaluación se fundamenta en tres fuentes de información clave:

- Datos internos sobre representación, promociones y compensación, entre otros.
- Políticas y prácticas que garantizan igualdad de oportunidades.
- Encuestas a la plantilla que capturan la experiencia real de quienes forman parte de Ferrer.

El análisis destacó varios puntos fuertes en nuestra compañía, como una representación de género equilibrada en todos los niveles, lo que supone un hito dentro del sector. También sobresalimos en reclutamiento y promoción y en flexibilidad laboral, demostrando nuestro esfuerzo por crear un entorno equitativo y adaptable. Sin embargo, también hemos identificado áreas de mejora, especialmente en el desarrollo de una política de equidad salarial, pese a que nuestro análisis muestra que la brecha salarial inexplicada es mínima y dentro del estándar EDGE.

Como parte del proceso, nos hemos comprometido a implementar un plan de acción que refuerce nuestras políticas y nos ayude a seguir avanzando en igualdad de género.

PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Nos regimos por una política de tolerancia cero ante cualquier situación de discriminación, abuso de autoridad, abuso verbal, violencia, de acoso o cualquier otra conducta laboral que pueda vulnerar la seguridad y bienestar de cualquier persona. En Ferrer, cruzar la línea es simplemente inadmisible. Por eso, contamos con diversos mecanismos para garantizar el cumplimiento de nuestro compromiso:

- Incorporar elementos más allá de lo estipulado en el convenio colectivo.
- Formación obligatoria en prevención de acoso.
- Visibilidad del equipo referente de investigación en todos nuestros centros.
- Nuevos accesos al canal de denuncia para facilitar la comunicación y rapidez.
- Códigos QR en todos los centros para facilitar el acceso a la infografía de la campaña, canal de denuncias, protocolo y normativa, así como para contactar con el equipo referente de investigación.
- Vídeo explicativo del proceso de gestión de denuncias para promover la transparencia y confianza.
- Web serie formativa *#DoNotCrossTheLine*.

2.2.3. Discapacidad

En 2024 nuestra plantilla incluyó a 11 personas con discapacidad (12 personas en 2023) en los grupos profesionales de mano de obra directa y técnicos y mandos intermedios.

Aquellos centros diseñados más recientemente, como son nuestras oficinas del centro de L'illa, nuestro centro de I+D en California y nuestra nueva planta farmacéutica en Esplugues de Llobregat, han sido diseñadas para que sean 100% accesibles para personas con movilidad reducida. En los próximos años aquellos centros que sean reformados o rehabilitados incorporarán este aspecto de movilidad en su infraestructura.

Además, como parte de nuestro compromiso por el desarrollo de una sociedad más justa, inclusiva y equitativa, en 2024 continuamos contratando servicios como la limpieza, las manipulaciones o los lotes de Navidad con proveedores que emplean personas con discapacidad, fomentando así la empleabilidad de este colectivo a través de nuestras alianzas.

2.2.4. Indicadores cuantitativos de Impulsamos la diversidad, la equidad y la inclusión[13]

A 31 de diciembre de 2024, la plantilla de Ferrer contaba con 1.692 personas, con una distribución del 48% de mujeres y el 52% de hombres.

Personal por género	2024		2023		2022		Variación 2024-2023 (%)
	Q	%	Q	%	Q	%	
Mujeres	811	48%	863	48%	892	48%	**-6,03%**
Hombres	881	52%	929	52%	980	52%	**-5,17%**
Total	**1.692**	**100%**	**1.792**	**100%**	**1.872**	**100%**	**-5,58%**

Personal por edad	2024		2023		2022		Variación 2024-2023 (%)
	Q	%	Q	%	Q	%	
Menores de 30 años	78	5%	93	5%	95	5%	**-16,13%**
Entre 30 y 50 años	995	59%	1.037	58%	1.099	59%	**-4,05%**
Mayores de 50 años	619	37%	662	37%	678	36%	**-6,50%**
Total	**1.692**	**100%**	**1.792**	**100%**	**1.872**	**100%**	**-5,58%**

[13] Por no ser material y debido al hecho de que la sociedad dejó de formar parte del Grupo Ferrer en septiembre 2024, para los indicadores cuantitativos de Impulsamos la diversidad, la equidad y la inclusión no se incluye a la sociedad Noventure, S.L. Por otro lado, se incluyen Medir Ferrer Cía., S.A. y Ferrer Alimentación, S.A al 50%.

A continuación, se presenta la distribución de la plantilla a 31 de diciembre 2024 atendiendo a criterios de clasificación profesional por edad y género:

Personal por categoría profesional y grupos de edad	2024		2023		2022		Variación 2024-2023 (%)
	Q	%	Q	%	Q	%	
Mano de obra directa	**435**	**26%**	**459**	**26%**	**468**	**25%**	**-5,23%**
Menores de 30 años	29	-	37	-	39	-	**-21,62%**
Entre 30 y 50 años	269	-	264	-	283	-	**1,89%**
Mayores de 50 años	137	-	158	-	146	-	**-13,29%**
Técnicos y mandos intermedios	**1.189**	**70%**	**1.218**	**68%**	**1.292**	**69%**	**-2,38%**
Menores de 30 años	48	-	56	-	55	-	**-14,29%**
Entre 30 y 50 años	685	-	695	-	742	-	**-1,44%**
Mayores de 50 años	456	-	467	-	495	-	**-2,36%**
Dirección	**55**	**3%**	**104**	**6%**	**112**	**6%**	**-47,12%**
Menores de 30 años	0	-	0	-	1	-	**-**
Entre 30 y 50 años	37	-	71	-	74	-	**-47,89%**
Mayores de 50 años	18	-	33	-	37	-	**-45,45%**
Comité de Dirección	**13**	**1%**	**11**	**1%**	**0**	**0%**	**18,18%**
Menores de 30 años	0	-	0	-		-	**-**
Entre 30 y 50 años	5	-	7	-		-	**-28,57%**
Mayores de 50 años	8	-	4	-		-	**100,00%**
Total	**1.692**	**100%**	**1.792**	**100%**	**1.872**	**100%**	**-5,58%**

Personal por categoría profesional y género	2024		2023		2022		Variación 2024-2023 (%)
	Q	%	Q	%	Q	%	
Mano de obra directa	**435**	**26%**	**459**	**26%**	**468**	**25%**	**-5,23%**
Mujeres	177	-	189	-	195	-	-6,35%
Hombres	258	-	270	-	273	-	-4,44%
Técnicos y mandos intermedios	**1.189**	**70%**	**1.218**	**68%**	**1.292**	**69%**	**-2,38%**
Mujeres	603	-	621	-	644	-	-2,90%
Hombres	586	-	597	-	648	-	-1,84%
Directivos	**55**	**3%**	**104**	**6%**	**99**	**5%**	**-47,12%**
Mujeres	25	-	47	-	47	-	-46,81%
Hombres	30	-	57	-	52	-	-47,37%
Comité de Dirección	**13**	**-**	**11**	**-**	**13**	**-**	**18,18%**
Mujeres	6	-	5	-	6	-	20,00%
Hombres	7	-	6	-	7	-	16,67%
Total	**1.692**	**-**	**1.792**	**-**	**1.872**	**-**	**-5,58%**

Personal con discapacidad por clasificación profesional	2024		2023		2022		Variación 2024-2023 (%)
	Q	%	Q	%	Q	%	
Mano de obra directa	**2**	**-**	**2**	**-**	**2**	**-**	**0,00%**
Mujeres	0	-	1	-	1	-	**-100,00%**
Hombres	2	-	1	-	1	-	**100,00%**
Técnicos y mandos intermedios	**9**	**-**	**10**	**-**	**9**	**-**	**-10,00%**
Mujeres	5	-	5	-	5	-	**0,00%**
Hombres	4	-	5	-	4	-	**-20,00%**
Mano de obra directa	**0**	**-**	**0**	**-**	**0**	**-**	**-**
Mujeres	0	-		-		-	**-**
Hombres	0	-		-		-	**-**
Total	**11**	**1%**	**12**	**1%**	**11**	**1%**	**-8,33%**

Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	2024	2023	2022	Variación 2024-2023 (%)
Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	-	-	-	**-**

2.3. Promoviendo la salud, la seguridad y el bienestar

En Ferrer nuestra manera de trabajar está centrada en el bienestar de las personas. Creemos firmemente que un ambiente de trabajo seguro y saludable es clave para reducir desigualdades y fomentar el desarrollo integral de nuestra gente. Por ello, seguimos impulsando iniciativas que fortalecen la seguridad, la salud y el bienestar en el entorno laboral, permitiendo que todas las personas alcancen su máximo potencial.

Trabajamos para garantizar que todas las personas puedan ejercer su derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Para ello, proporcionamos e implementamos medidas de protección y prevención, fomentando una cultura que promueve comportamientos seguros y una toma de decisiones basadas en el cuidado de la salud de las personas. Además, priorizamos el bienestar de nuestras personas.

Entendemos el bienestar como un todo e impulsamos una cultura integral que incluye aspectos físicos, mentales y emocionales.

Implementamos acciones y programas que incentivan a las personas a mantener un estilo de vida saludable, logrando un equilibrio entre el trabajo y la vida personal para lograr su máximo potencial en todos los sentidos.

Nuestro **Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo** (aplicable a todo el grupo) asegura el cumplimiento del marco normativo sobre seguridad y salud laboral, así como gran parte de los requisitos de la norma ISO 45001.

En 2024 obtuvimos la certificación **ISO 45001 *multisite* en España**, consolidando nuestro compromiso con la seguridad y la salud laboral en todos nuestros centros operativos. Este logro es el resultado de un esfuerzo coordinado en la implementación de buenas prácticas, medidas preventivas y una cultura de seguridad robusta.

Además, continuamos fortaleciendo nuestra estrategia integral de seguridad, salud y bienestar laboral a través de nuestra **Política de Seguridad, Salud y Bienestar** que integra de una forma más holística la dimensión del bienestar laboral.

Un **ambiente de trabajo saludable** se compone de varias dimensiones:

- Bienestar
- Salud y seguridad

Reconocemos que estos aspectos están intrínsicamente interconectados y son esenciales para garantizar un ambiente de trabajo saludable. Dedicamos toda la energía necesaria y atención para proteger a las personas de Ferrer, personas contratistas y cualquier otra persona involucrada con la empresa a lo largo de la cadena de valor, incluidas las empresas proveedoras y clientas.

2.3.1. Bienestar

Entendemos la salud como un todo e impulsamos una cultura de bienestar holístico, que incluye aspectos físicos, mentales y emocionales.

Nuestro **Programa Integral de Bienestar Wellliving** sigue evolucionando, con iniciativas en sus cinco dimensiones: *healthy, social, community, financial* y *exploring wellliving*.

Con el objetivo de empoderar a nuestras personas en el fomento de un estilo de vida saludable, algunas de las

XI Edición de los Premios Asepeyo Antoni Serra Santamans

Fuimos galardonados en la categoría de **Mejor Campaña de Sensibilización Preventiva** con el segundo premio ex aequo en la **XI Edición de los Premios Asepeyo Antoni Serra Santamans.** Este reconocimiento es otra muestra de nuestro firme compromiso con el bienestar integral de nuestras personas. Esta cultura no solo abarca la seguridad física, sino también la salud mental, ya que reconocemos el profundo impacto que tiene en el bienestar general.

Por eso, nuestra campaña "Hablemos de Salud Mental" busca fomentar conversaciones significativas, desmitificar estigmas y ofrecer apoyo a quienes lo necesiten. Este premio nos inspira a seguir adelante con nuestra misión de crear un entorno de trabajo inclusivo, respetuoso y solidario, donde todas las personas puedan sentirse valoradas y apoyadas en su camino hacia el bienestar mental.

acciones más destacables que hemos llevado a cabo en 2024 son:

Debido a la excelente acogida y resultados positivos que tuvo la primera edición, realizamos la segunda edición del **Programa de Kindfulness**. Ofrecimos nuevas sesiones que proporcionaron herramientas efectivas para el bienestar emocional, reducción del estrés y mejora de la comunicación interpersonal. Además de iniciar a las personas en el *mindfulness*, entre sus múltiples objetivos está el reducir el juicio, la autocrítica y la autoexigencia y desarrollar habilidades de bienestar como la amabilidad, la aceptación y la compasión.

En México lanzamos el **Programa de Mindfulness Respira** desarrollado en el último trimestre del 2024, con una duración de ocho sesiones en vivo donde participaron más de 130 colaboradores.

Continuamos ofreciendo a todas las personas de nuestra organización acceso a un **Programa de Apoyo a las Personas** para ayudar a encontrar el equilibrio emocional adecuado. De manera totalmente personal y confidencial, las personas de Ferrer pueden acceder a:

- Asistencia psicológica ilimitada.
- Sesiones individualizadas de *coaching* para desarrollo personal y profesional.
- Asistente personal para orientar las decisiones.
- Orientación legal y financiera, tanto para la persona como para su familia.
- Recursos e información sobre bienestar, además de dos *webinars* gratuitos cada mes.
- Aplicación móvil para tener todos estos servicios al alcance de la mano.

Enmarcado en la dimensión *financial wellliving*, incorporamos un banner con acceso directo al portal **Ferrer Benefits** para recordar a todas las personas los múltiples beneficios que tienen disponibles. Entre estos beneficios, se destacan permiso para familias monoparentales, ayudas para hijos con necesidades especiales, seguro de vida e incapacidad, seguro de ahorro, acuerdos con entidades bancarias y el Club Ferrer, un portal con descuentos en diversos comercios.

En la dimensión *healthy wellliving*, seguimos ofreciendo el servicio de fisioterapia en los centros productivos, con un copago del 50% en cada sesión y en nuestras oficinas centrales a un precio muy competitivo. Además, hemos extendido el servicio para el equipo de ventas de España con la posibilidad de disfrutar del servicio en sus domicilios. Continuamos ofreciendo actividades dirigidas totalmente gratuitas, como yoga, pilates y *body pump,* que hemos incorporado como nueva actividad en 2024. También pádel, campañas de vacunación, de prevención del glaucoma, sesiones informativas sobre quiropráctica y bienestar acompañadas de un diagnóstico gratuito del estado de la columna vertebral para todas aquellas personas que asistieron.

A finales de 2024 nuestras oficinas centrales alcanzaron la **certificación WELL Platinum**, el máximo reconocimiento en bienestar en el entorno laboral. Este hito refleja nuestra apuesta por un espacio de trabajo diseñado y mantenido para mejorar la salud y el bienestar integral de todas las personas que lo ocupan. Para lograr esta certificación, hemos implementado medidas que incluyen la calidad del aire interior, iluminación adecuada, confort térmico y

acústico, acceso a agua y alimentos saludables, así como espacios que fomentan la actividad física, la salud mental y el confort general.

Asimismo, hemos entrado en la fase final para la obtención de la certificación WELL también en nuestras oficinas de la nueva planta farmacéutica de Esplugues de Llobregat, dado que en el mes de diciembre nos sometimos al Performance Verification Test y esperamos poder conseguir la certificación durante el primer semestre de 2025.

Tras la evaluación psicosocial en nuestras oficinas centrales en 2023, en 2024 hemos avanzado en la implementación del plan de acción, generando espacios de diálogo y medidas que favorecen el bienestar emocional en el entorno laboral.

En 2024 continuamos lanzando trimestralmente la *newsletter* global de bienestar en español e inglés, que consta de cuatro contenidos relacionados con alguna de las cinco dimensiones de nuestro **Programa Integral de Bienestar *Wellliving*.**

PROMOVIENDO LA SALUD MENTAL EN FERRER: UN COMPROMISO INDISPENSABLE

La **salud mental** es un componente fundamental del bienestar integral de nuestras personas. Hoy más que nunca, entendemos la importancia de priorizar y cuidar nuestra salud mental tanto como lo hacemos con nuestra salud física. Por ello, promovemos una cultura que valore y respalde el bienestar mental de nuestras personas.
Este compromiso en Ferrer va mucho más allá de facilitar actividades que lo favorezcan, sino que tratan de generar todo un modelo de relación entre la compañía y las personas basado en la confianza y el respeto mutuo.

En 2024 continuamos reforzando nuestro compromiso con la salud mental, en primer lugar, definiendo y publicando nuestra **Política de Desconexión Digital**. Esta política es una herramienta clave para cuidar el bienestar mental de nuestras personas, facilitando un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, ayudando a prevenir la ansiedad y el *burnout* asociados al estrés digital y la *sobreconexión*. Acompañamos la política con infografías, tutoriales y sesiones de sensibilización.

Además, organizamos un **Ágora Talk** que contó con la participación de reconocidos expertos en psiquiatría y psicología, donde abordamos los siguientes aspectos: cuál es el rol de un psicólogo y de un psiquiatra y cuándo deben actuar cada uno de ellos, enfermedades mentales graves y foco en la depresión. La sesión tuvo una gran acogida, obteniendo un índice de satisfacción (NPS) excepcionalmente alto, lo que demuestra el interés y la importancia que las personas de Ferrer conceden a este tema.

Posteriormente, con motivo del **Día Mundial de la Salud Mental,** publicamos una noticia en nuestra intranet interna, que tenía como objetivo sensibilizar, informar y promover el autocuidado en salud mental.

Asimismo, continuamos ofreciendo diversos recursos de apoyo psicológico y emocional accesibles a todas las personas de Ferrer, promoviendo una cultura de diálogo abierto y rompiendo estigmas asociados a la salud mental.

2.3.2. Salud y seguridad

Nos esforzamos cada día por generar lugares de trabajo seguros y saludables, con formaciones reglamentarias, inspecciones de seguridad en plantas, seguimiento de obras de construcción, evaluaciones de nuevos equipos de trabajo, mediciones higiénicas (ruido, iluminación, condiciones ambientales), evaluaciones ergonómicas y psicosociales (con el objetivo de obtener información detallada y objetiva sobre el estado emocional y social de un individuo o grupo, y así ayudar a mejorar su bienestar psicológico y social), actualización de las evaluaciones toxicológicas por categorización de API, etc.

El departamento de Salud, Seguridad y Bienestar es la unidad corporativa que define la política, el plan estratégico del área, así como los objetivos globales y procedimientos corporativos que luego cada filial debe implantar en función de la normativa local del país. En España gestionamos la salud y seguridad mediante un servicio de prevención mancomunado, que asume como propias las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicosociología, y tenemos concertada la vigilancia de la salud con un servicio de prevención ajeno. Además, alentamos a las personas de Ferrer a aplicar los conocimientos en materia de seguridad, salud y bienestar laboral en su vida privada, en el hogar y durante su tiempo libre.

Garantizamos que los contratistas que acceden a nuestras instalaciones estén debidamente formados e informados, y dispongan de todos aquellos equipos necesarios para ejecutar sus tareas con seguridad. Las empresas que trabajan para Ferrer se registran en una plataforma de coordinación de actividades empresariales con la que se intercambian documentación, evaluación de riesgos, formación, vigilancia de la salud, etc. Si las empresas empleadoras de personas trabajadoras que prestan servicios en Ferrer no cumplen con la legislación mínima solicitada, no pueden acceder a las instalaciones. Consideramos la gestión de la seguridad y la salud como un elemento imprescindible en la selección de proveedores y contratistas.

Gracias a la implementación de estrategias preventivas y a una mayor sensibilización, en 2024 logramos reducir significativamente la **tasa de accidentalidad** en nuestros centros operativos. Las iniciativas en formación, los *safety walks*, las visitas de seguridad, el reporte de incidentes y el refuerzo de medidas de control han sido clave en esta mejora.

COMPROMISO CON LA SEGURIDAD

En el marco del proyecto de cultura preventiva y liderazgo en seguridad, en 2024 continuamos con el despliegue del **Programa Leadership Through Safety (LTS),** formando a más líderes en la importancia de generar entornos seguros y fomentar una cultura preventiva. La participación y compromiso de las personas líderes en este programa ha demostrado su impacto positivo en el día a día de nuestros centros operativos.

Campaña de sensibilización en el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo. En 2024, con motivo del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, publicamos una noticia en nuestra Intranet interna reconociendo el gran trabajo del equipo logístico del almacén de la planta de producción farmacéutica de Sant Cugat, que alcanzó una cifra récord de días sin accidentes con baja laboral. También reconocimos la situación

continuada en días récord sin accidentes en nuestro centro logístico de Sant Feliu de Buixalleu. Estos logros reflejan el gran esfuerzo colectivo por fomentar una cultura preventiva en seguridad.

Expansión de los *safety walks*. Los *safety walks* se han consolidado como una herramienta esencial para fomentar conversaciones abiertas sobre seguridad y reforzar el compromiso de los líderes con la prevención. En 2024 ampliamos su alcance a más centros operativos, promoviendo una cultura de seguridad positiva.

SERVICIOS Y FORMACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD

Tenemos concertada la especialidad de vigilancia de la salud con un tercero y garantizamos la confidencialidad de los datos médicos. Solo disponemos de certificados de aptitud médica (apto, no apto, apto con restricciones), así como informes epidemiológicos que nos permiten posteriormente diseñar acciones destinadas a la promoción de la salud y a la mejora de las condiciones de trabajo.

Como parte del **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral**, contamos con un procedimiento de información, competencia y toma de conciencia que comprende formaciones de diversos tipos: formaciones iniciales, capacitaciones sobre ADR (acuerdo transporte mercancías peligrosas por carretera), trabajos en altura, emergencias, primeros auxilios, DEA (desfibrilador externo automático), ergonomía, *workshops* de sensibilización, *smartworking*, ATEX (atmósferas explosivas), riesgo eléctrico, manipulación y gestión segura de sustancias peligrosas, entre otros.

Las horas de formación por persona en seguridad y salud laboral varían según los riesgos del centro de trabajo. No obstante, se estima que la media de horas de formación de todos los centros de trabajo es de 3,5 horas por persona en materia de salud y seguridad laboral. El número total de horas de formación en esta materia, en 2024, asciende a 4.558. Además, las personas reciben formación en materia de promoción de la salud dentro del **Programa Integral de Bienestar Wellliving**, aproximadamente, 6.646,5 horas en total.

Por otro lado, contamos con un procedimiento de comunicación, consulta y participación de acuerdo con el cual en todos los centros de trabajo de España existe representación formal de las personas trabajadoras. Asimismo, en el resto de las filiales del grupo se cumple con la normativa local vigente en este punto, en lo que respecta a la constitución de las comisiones y a la periodicidad de las reuniones.

En Ferrer creemos en la creación de valor compartido entre la organización y la sociedad. Por esta razón, **estamos convencidos de que con nuestro trabajo podemos fomentar una cultura de seguridad actuando en las comunidades donde operamos.**

En este sentido, hemos sido reconocidos como un referente en seguridad, salud y bienestar laboral, siendo invitados a participar en foros estratégicos del sector. En 2024 nuestra directora de Seguridad, Salud y Bienestar fue propuesta como presidenta del **Consejo Consultivo de Cataluña** de **Asepeyo**, un reconocimiento que refuerza nuestro liderazgo en el ámbito.

Además, participamos activamente en el **Foro de Directivos de PRL** en **Foment del Treball**, en el **Hub Bienstart** que inició su andadura en diciembre, en **Coashiq**, asociación empresarial para las industrias químicas y afines, donde tenemos una vocalía en la comisión permanente y en **PRL Innovación**, asociación que promueve una cultura de innovación en el campo de la prevención. También hemos sido ponentes en diversas conferencias y mesas redondas, compartiendo nuestras experiencias para inspirar e influenciar a otras organizaciones, contribuyendo significativamente al *employer branding* de la compañía.

GESTIÓN DE EMERGENCIAS

La gestión de las emergencias es fundamental para garantizar la protección de las personas y los recursos. Ante eventos imprevistos como incendios, accidentes industriales, desastres naturales o emergencias de salud pública, una respuesta organizada y eficiente es esencial para minimizar los impactos negativos y facilitar la recuperación.

Además, realizamos formaciones periódicas para quienes tienen un rol significativo en dichos planes, así como en primeros auxilios, extinción de incendios, manejo de productos químicos peligrosos, etc. Las personas que forman parte de los equipos de segunda intervención en nuestra planta de producción química siguen un entrenamiento práctico con fuego real en un campo de prácticas en lucha contra incendios preparado para ello. Este tipo de formaciones son esenciales para dar una correcta respuesta inicial ante diferentes tipos de emergencias y pueden marcar la diferencia en la protección de vidas y la mitigación de daños.

Por otro lado, consideramos que es de vital importancia entrenarse de forma periódica para poder hacer frente a una emergencia, por eso, realizamos ejercicios de simulacro periódicos en todos nuestros centros de trabajo que nos permiten identificar debilidades y áreas de mejora en los planes de emergencia y los procedimientos de seguridad.

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES

El **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral** cuenta con un **Procedimiento de control operativo operacional** que incluye las prácticas, los procedimientos y las herramientas que todos los centros de Ferrer deben implantar como mínimo para mantener un control activo permanente de los riesgos para la seguridad y salud de las personas, asociados a la actividad que desarrollan y al centro de trabajo al que pertenecen.

Realizamos identificaciones y evaluaciones de riesgos —a cargo de personal con la cualificación necesaria— mediante una metodología que tiene en cuenta tanto probabilidad como severidad. Para evaluar los riesgos asociados a seguridad, se utiliza como método preferente el método oficial del país donde se ubica la sociedad, con el fin de tener en cuenta para cada riesgo, la probabilidad, las consecuencias/gravedad de este riesgo y las medidas de control que están implantadas.

En el caso de factores higiénicos, ergonómicos y psicosociales para los que la normativa no concrete los métodos a emplear, o cuando deban interpretarse los criterios de evaluación contemplados en esa normativa, el departamento de Salud, Seguridad y Bienestar utiliza los métodos recogidos en estándares corporativos, normas UNE[14], normas locales del país y normas internacionales. En ausencia de las anteriores, se utilizan guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia, u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente, que proporcionen un nivel de confianza sobre su resultado.

En todos los casos, los informes de evaluación de riesgos generales y específicos recogen la descripción detallada de la metodología utilizada. Las situaciones de peligro se comunican a través de varias vías, mediante comunicados de riesgos, órdenes de trabajo, correos directamente al técnico de prevención o mánager y a través de los delegados de prevención. Los accidentes e incidentes se investigan y se registran todos mediante un formulario.

[14] Asociación Española de Normalización.

COMITÉS DE SALUD Y SEGURIDAD

Contamos con distintos comités de salud y seguridad o delegados de prevención en los centros que colaboran activamente con el equipo de seguridad y salud mediante reuniones trimestrales. El porcentaje del personal representado en estos comités de salud y seguridad viene determinado por lo que indica el convenio (capítulo IX, "Seguridad y salud laboral", artículo 70).

- Servicios corporativos L'Illa (comité de seguridad y salud).
- Planta farmacéutica de Sant Cugat (comité de seguridad y salud).
- Planta química de Sant Cugat (comité de seguridad y salud).
- Red comercial (comité de seguridad y salud).
- Centro logístico de Sant Feliu de Buixalleu (delegado de prevención).

Los comités acuerdan con carácter anual acciones dirigidas a mejorar la salud y la seguridad de las personas que trabajan en Ferrer, como el desarrollo de estudios psicosociales, la aplicación de medidas de vigilancia de la salud o la actualización de los planes de emergencia, entre otros. Para asegurar la aplicación de las medidas adoptadas, llevamos a cabo un seguimiento de cada iniciativa.

Adicionalmente, promovemos espacios de diálogo, con varios canales de consulta en la intranet, así como un buzón para consultas en papel en los centros de producción con personas del equipo que no disponen de ordenador.

2.3.3 Indicadores cuantitativos Promovemos la salud, la seguridad y el bienestar[15]

ABSENTISMO*

Absentismo	2024	2023	2022	Variación 2024-2023 (%)
Tasa de absentismo laboral	**0,17**	**0,46**	**0,38**	**-63,04%**
Mujeres	0,2	0,49	0,47	-59,18%
Hombres	0,16	0,44	0,31	-63,64%
Horas de absentismo	**4.056**	**7.296**	**9.920**	**-44,41%**
Mujeres	2.224	3.280	5.472	-32,20%
Hombres	1.832	4.016	4.448	-54,38%

*Se consideran horas de absentismo por accidentes laborales, no cualquier tipo de absentismo.

SALUD Y SEGURIDAD

Accidentes	2024	2023	2022	Variación 2024-2023 (%)
Accidentes sin baja	**29**	**29**	**27**	**0,00%**
Mujeres	8	11	15	-27,27%
Hombres	21	18	12	16,67%
Accidentes con baja	**29**	**46**	**45**	**-38,04%**
Mujeres	12	17	19	-29,41%
Hombres	17	29	26	-43,10%
Índice de frecuencia	**10,55**	**14,83**	**13,78**	**-28,86%**
Mujeres	8,49	13,71	11,99	-38,07%
Hombres	13,16	15,79	15,23	-16,66%
Índice de gravedad	**0,22**	**0,49**	**0,47**	**-55,10%**
Mujeres	0,21	0,55	0,59	-61,82%
Hombres	0,22	0,44	0,38	-50,00%
Muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	**0**	**0**	**0**	**-**
Mujeres	0	0	0	-
Hombres	0	0	0	-

Los KPI de PRL refieren únicamente a los centros de trabajo ubicados en España.

** En 2023 no hubo ningún accidente en ninguna filial fuera de España.

*** No se registraron muertes por accidente.

**** Se calculan excluyendo accidentes in itinere.

[15] Por no ser material y debido al hecho de que la sociedad dejó de formar parte del Grupo Ferrer en septiembre 2024, para los indicadores cuantitativos de Promovemos la salud, la seguridad y el bienestar no se incluye a la sociedad Noventure, S.L.

Enfermedades profesionales	2024	2023	2022	Variación 2024-2023 (%)
Índice de frecuencia	**0,86**	**0,00**	**0,00**	**-**
Mujeres	0,00	0,00	0,00	-
Hombres	1,95	0,00	0,00	-
Índice de gravedad	**0,10**	**0,00**	**0,00**	**-**
Mujeres	0,00	0,00	0,00	-
Hombres	0,23	0,00	0,00	-
Enfermedades profesionales	**2**	**0**	**0**	**-**
Mujeres	0	0	0	-
Hombres	2	0	0	-
Muertes por enfermedad profesional	**0**	**0**	**0**	**-**
Mujeres	0	0	0	-
Hombres	0	0	0	-

Los KPI de PRL refieren únicamente a los centros de trabajo ubicados en España.

No se registraron muertes por enfermedad profesional

3. Liveable Planet

Temas materiales:

- Gestión ambiental de las instalaciones
- Mitigación y adaptación al cambio climático
- Movilidad y logística sostenibles
- Uso de energía, autoabastecimiento y eficiencia energética
- Gestión de residuos
- Gestión del agua
- Gestión de químicos y disolventes

GRI: 3-3, 302-1, 302-3, 303-1, 303-2, 303-3, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-7, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

Desde Ferrer creemos que nuestra actividad como compañía farmacéutica debe crear más valor ambiental del que consume, involucrando a nuestra cadena de valor para desafiar las normas establecidas y liderar así el camino hacia la sostenibilidad, haciendo de nuestro planeta un lugar más habitable.

Siendo conscientes de que nos queda mucho por hacer y muchas personas a las que sumar en este viaje, hemos situado la preservación del planeta como una prioridad en nuestro plan estratégico. Bajo el pilar **Liveable Planet**, diseñamos estrategias para acelerar la acción climática y proteger el capital natural.

Los avances hacia estos objetivos tienen su origen en ocho políticas ambientales que constituyen los fundamentos del pilar **Liveable Planet**, que focaliza nuestras acciones por hacer del mundo un lugar mejor para todas las personas que lo habitan.

Política Ambiental. Prioriza la prevención, la protección ambiental y la integración del medioambiente en nuestras decisiones.

Política de Cambio Climático. Nuestros pilares de actuación contra el cambio climático y los instrumentos para abordarlos.

LIVEABLE PLANET **Preservamos el medioambiente por nuestro propio bien y el de las generaciones futuras**						
ACELERANDO LA ACCIÓN CLIMÁTICA				**PROTEGIENDO EL CAPITAL NATURAL**		
Cero emisiones	Energía verde	Movilidad y logística sostenibles	Descarbonización de la cadena de valor	Economía circular	Gestión del agua	Protección de la biodiversidad

Política de Packaging Sostenible. Impulsa un modelo de *packaging* sostenible, circular y de bajo impacto, que garantiza la seguridad y conservación adecuada de nuestros productos y multiplica el impacto positivo en todo el ciclo de vida.

Política de Residuos. Coordina y difunde un programa de reducción de residuos que incluye la optimización de su gestión final para alcanzar una alta tasa de valorización.

Política Energética. Refuerza la apuesta por el autoabastecimiento y la descarbonización energética, con elevados criterios de sostenibilidad, con una evaluación y seguimiento continuados.

Política de Movilidad Sostenible. Establece los procedimientos, directrices y consejos que todas las personas que forman parte de Ferrer deben conocer para minimizar su huella a la hora de desplazarse, ya sea para dirigirse al trabajo, realizar la actividad de visita médica, transportar mercancías, hacer un viaje de negocios o prever los desplazamientos que se producirán durante la organización y celebración de un evento.

Política de Agua. Recoge nuestro compromiso para la correcta gestión de los recursos hídricos, incluyendo el seguimiento y formulación de un programa de gestión integral del agua.

Política de Biodiversidad. Aúna las herramientas para materializar nuestro objetivo de avanzar en la protección de la biodiversidad y aumentar la sensibilización social sobre ello.

Disponemos de varios mecanismos para evaluar la eficacia de las políticas ambientales. Por un lado, a través de la **norma ISO 14001** hacemos un seguimiento trimestral de los objetivos establecidos para conocer su evolución; por otro, el departamento de Sostenibilidad informa al Comité de Dirección de todos los avances y estados de los proyectos incluidos en el Plan Estratégico y en la Estrategia de Sostenibilidad de Ferrer.

3.1. Sistema de gestión ambiental

Implementamos un **Sistema de Gestión Ambiental (SGA)** conforme a la norma ISO 14001, que permite medir y controlar las posibles amenazas y daños ambientales que puedan surgir como resultado de nuestras actividades. La estrategia y el sistema de gestión están integrados de manera transversal en todas las áreas de la organización para garantizar la trazabilidad de nuestras acciones. Así, incorporamos los criterios y requisitos de precaución y protección ambiental, tanto en las operaciones de la organización como en el modelo de negocio.

Con la aprobación y validación de la estrategia por parte del Consejo de Administración y del Comité de Dirección, se establecen políticas y se aseguran los recursos adecuados para el cumplimiento del Plan Estratégico y sus pilares, haciendo el debido seguimiento en el informe de dirección del Sistema de Gestión Ambiental.

Por otra parte, también realizamos auditorías legales –anualmente en los centros corporativos y bianuales en los centros productivos– mediante una consultora externa que audita el cumplimiento legal en relación con los requisitos relativos a los ámbitos ambientales, de seguridad industrial y de prevención de riesgos laborales[16].

De acuerdo con lo que indica la nueva versión de la ISO 14001, establecimos objetivos ambientales derivados del análisis de contexto, tanto de cuestiones internas y externas, como de las necesidades y expectativas de los grupos de interés y de la gestión de riesgos y oportunidades, teniendo también en cuenta los aspectos ambientales desde una perspectiva de ciclo de vida, así como los requisitos legales y otros requisitos que afectan a la empresa.

3.1.1. Certificaciones y reconocimientos medioambientales

Respecto a la norma ISO 14001, **el 81% de todos nuestros centros cuenta con este certificado.** Durante 2025, se incluirá en el sistema de certificación la nueva planta farmacéutica de Esplugues, aprovechando la recertificación, aumentando la eficiencia en la gestión de la certificación y garantizando una aplicación común de los procesos definidos en el Sistema de Gestión Ambiental para todos los centros productivos de Ferrer.

En 2024 **obtuvimos la certificación LEED Gold en nuestro centro de I+D en California**. Esta certificación se une a la ya obtenida en el resto de nuestros centros productivos[17] y logístico, además de las oficinas centrales de L'illa. Estas últimas cuentan además con la máxima calificación: LEED Platinum.

En Costa Rica nos hemos certificado en el **Programa País de Carbono Neutralidad (PPCN),** sumándonos al objetivo país de la descarbonización de Costa Rica para 2050.
El PPCN es un mecanismo voluntario para la gestión de gases de efecto invernadero (GEI), incluyendo la reducción de emisiones de GEI, la demostración de neutralidad de carbono y otras acciones.

Ya en 2023 certificamos la flota como sostenible a través de la Asociación Española de Gestores de Flotas y de Movilidad (AEGFA). Su organización analizó tanto nuestra flota como las acciones que llevamos a cabo sobre ella y nos han marcado objetivos a conseguir en los próximos cuatro años.

Por último, este año hemos dado respuesta a los tres principales cuestionarios de CDP (Carbon Disclosure Project): Cambio climático, Seguridad hídrica y Bosques. Fruto de todas las iniciativas llevadas a cabo en los últimos años, obtuvimos una B en todos ellos, siendo la primera vez que contestábamos los dos primeros

Principales riesgos y oportunidades climáticos analizados

RIESGOS TRANSICIONALES Y FÍSICOS

RT12 Largo plazo 10-30 años
Incremento coste de inversión por uso de tecnología más eficiente en consumo energético y medidas de eficiencia energética.

[16] En el ejercicio de 2024 Ferrer no ha recibido ninguna sanción, tampoco en el ámbito medioambiental

[17] El centro farmacéutico de Esplugues de Llobregat terminará los trámites de la certificación a inicios de 2025.

RT5 Largo plazo 10-30 años
Incremento del coste de compensación de emisiones (2050).

RT1 medio plazo 5-10 años
Incremento de los costes de operación por la aplicación de nuevas regulaciones de emisiones (en particular, alcance 1 y 2).

RT2 medio plazo 5-10 años
Incremento de costes asociados a logística y transporte por la aplicación de nuevas regulaciones en el transporte contaminante.

RT3 medio plazo 5-10 años
Escasez de agua. Reducción de las ventas asociadas a la reducción de producción; incremento del coste del agua.

RT4 medio plazo 5-10 años
Incremento del coste de compensación de emisiones (2030).

RT7 medio plazo 5-10 años
Aumento de costes para paliar las temperaturas extremas acorde con los requisitos de producción y calidad de producto (refrigeración en plantas).

RT11 medio plazo 5-10 años
Incremento de costes de inversión por cambio flota comercial a eléctrica.

OPORTUNIDADES

015 corto plazo 2-5 años
Incremento de ventas por incremento de demanda de productos o servicios bajos en carbono.

02 medio plazo 5-10 años
Ahorro en el gasto asociado al uso de transporte mediante la mejoría en la eficiencia energética de la flota (electrificación).

016 medio plazo 5-10 años
Reducción de costes de electricidad por autoabastecimiento y por medidas de ahorro energético.

04 medio plazo 5-10 años
Reducción de gasto por compra de materias primas por la implementación de recirculación de materiales y prácticas de economía circular (*packaging* más sostenible y desmaterializado de los productos).

010 largo plazo 10-30 años
Aumento de las ganancias ligadas a una mayor demanda de producto y acceso a nuevos mercados.

En 2025 realizaremos una revisión completa del análisis de riesgos climáticos en base a escenarios, incluyendo también los de capital natural (en línea con TNFD, siglas de Taskforce on Nature-related Financial Disclosures), y garantizando la alineación con análisis de doble materialidad realizado a finales de 2024. Por último, en 2025 trabajaremos en la definición de un **Plan de Adaptación Climática**, con el objetico de dar respuesta a través de un programa a los principales retos que se derivan de los riesgos y oportunidades, tanto físicos como de transición.

3.2. Acelerando la acción climática

Trabajamos para cumplir con los ambiciosos objetivos establecidos en línea con la iniciativa Science Based Targets (SBTi), metas que nos acercan cada día un poco más al mundo que queremos habitar. Para seguir avanzando hasta conseguirlo, en 2023 definimos las bases de nuestro Plan de Transición Climática para lograr la consecución y cumplimiento de nuestros objetivos climáticos.

Nos marcamos como compromisos:

- Cero emisiones
- Energía verde
- Movilidad y logística sostenibles
- Descarbonización de la cadena de valor

3.2.1. Plan de Transición Climática, nuestro programa hacia las cero emisiones

En el marco de nuestro compromiso de cero emisiones, nuestros objetivos están alineados con la ciencia y validados por SBTi (Science Based Targets initiative), y son públicos en su web. Durante 2024 hemos actualizado estos objetivos con SBTi para que reflejen mejor la realidad de la compañía y nos marquen la ambición necesaria para conseguir estar dónde queremos estar. Además, nos hemos comprometido por primera vez con objetivos a largo plazo.

Objetivo general Net-Zero. Nos comprometemos a alcanzar emisiones Net-Zero de gases de efecto invernadero en toda la cadena de valor para el año 2050.

Objetivos a corto plazo. Nos comprometemos a reducir en un 48,3% las emisiones absolutas de GEI de alcance 1 y 2 para 2030, tomando como año base 2019. También nos comprometemos a mantener un abastecimiento activo y anual del 100% de electricidad renovable hasta 2030. Además, nos comprometemos a reducir en un 55% las emisiones de GEI de alcance 3 por cada millón de euros de valor añadido para 2030, tomando también como año base 2019.

Objetivos a largo plazo. Nos comprometemos a reducir en un 90% las emisiones absolutas de GEI de alcance 1 y 2 para 2050, respecto al año base 2019. Asimismo, nos comprometemos a reducir en un 97% las emisiones de GEI de alcance 3 por cada millón de euros de valor añadido dentro del mismo plazo.

Para conseguir estas metas, hemos definido un **Plan de Transición Climática (PTC)** con unos vectores de descarbonización claros, así como una **Estrategia de Neutralización**. La ejecución de las 42 acciones incluidas en el plan para 2024 constituye uno de los resultados clave del año de la compañía.

En los próximos años tenemos previsto formalizar una política para garantizar que toda compensación de la huella de carbono que hagamos cumpla con los criterios estipulados en el Artículo 6 del Acuerdo de París y aprobados en la COP29, celebrada en noviembre de 2024.

PLAN DE TRANSICIÓN CLIMÁTICA (PTC)

El PTC es el programa que despliega todas las acciones vinculadas a mitigación del cambio climático dentro de nuestro eje estratégico *Acelerando la acción climática* como parte del pilar **Liveable Planet**.

Este programa ha sido formalizado en un documento público en nuestra web en el que se desarrolla[18]:

- Vinculación con la estrategia y políticas relacionadas
- Objetivos
- Gobernanza
- Riesgos y oportunidades
- Marcos internacionales y europeos de referencia
- Palancas de descarbonización
- Monitorización y transparencia del progreso

En 2024 definimos un equipo transversal –liderado por el área de Sostenibilidad– para la coordinación, supervisión y definición de los planes de acción anuales. A la vez, cada uno de estos miembros lidera un grupo de trabajo vinculado a uno de los cinco vectores principales de descarbonización;

1. Descarbonización en las operaciones (eficiencia energética, energías renovables, calderas)
2. Movilidad verde (flota, viajes de negocios, movilidad de las personas, eventos)
3. Logística verde (logística *outbound*, logística *inbound*)
4. Descarbonización de la cadena de valor (proveedores, socios comerciales y licenciadores)
5. Cultura climática (estrategia, cultura, CapEx, OpEx, grupos de interés externos)

Programa País de Carbono Neutralidad

En Costa Rica nos hemos certificado en el Programa País de Carbono Neutralidad (PPCN), sumándonos al objetivo país de la descarbonización de Costa Rica para 2050. El PPCN es un mecanismo voluntario para la gestión de gases de efecto invernadero (GEI), que engloba la reducción de emisiones de GEI, la demostración de carbono neutralidad, así como otras acciones.

[18] El plan de acción anual y los avances en la consecución de los objetivos serán publicados anualmente en nuestra Memoria de Sostenibilidad.

HUELLA DE CARBONO

En 2024 hemos reducido nuestra huella de carbono un 4,4% respecto al año anterior, consolidando la tendencia descendente de los últimos años y reafirmando nuestro compromiso con los nuevos objetivos validados recientemente por SBTi. Esta mejora se ha logrado a pesar de un repunte puntual en las emisiones de alcance 1, compensado por una disminución en las emisiones de alcance 3, y se produce en un contexto de transformación operativa marcado por hitos como la puesta en marcha del centro de Esplugues o la desinversión en Noventure.

En comparación con el año base 2019, la huella de carbono global de Ferrer se ha reducido un 13,8%, lo que representa un avance significativo hacia el cumplimiento de nuestros nuevos objetivos de reducción SBTi.

En particular, ya hemos alcanzado un 5,1% del objetivo de reducción absoluta del 48,3% fijado para las emisiones de alcance 1 y 2 en el horizonte 2030. En cuanto a las emisiones de alcance 3, la intensidad por millón de euros de valor añadido ha disminuido un 23% respecto a 2019, reflejando un progreso relevante hacia el objetivo de reducción del 55%.

Seguimiento de nuestros objetivos SBTi	**2024**	**2023**	**2019**
Alcance 1 y 2 (tCO_2eq)	7.743,4	7.322,3	7.939,9
Ratio alcance 3 / beneficio bruto ($tCO_2eq/M€$)	190,1	207,8	246,8

*Las emisiones asociadas a la actividad de Noventure han sido excluidas del inventario de 2024.

** En esta categoría se han considerado el cálculo de las emisiones de transporte *upstream* con la información de los proveedores que confirman su nivel de actividad generador de emisiones de carbono.

***Los datos de los años 2023 han sido recalculados en base a los últimos datos disponibles para mejorar su precisión.

****Se han actualizado los factores de emisión de los años 2023 y 2019 para garantizar la comparabilidad con 2024.

*****Los datos de los años 2023 y 2019 han sido recalculados para contabilizar únicamente las emisiones del ciclo de vida (excepto el fin de vida) de las máquinas hospitalarias adquiridas durante el año de *reporting*.

******A petición de SBTi, se ha incluido por primera (y de forma retroactiva) las emisiones de alcance 1 y 2 de los *partners* (IB2B) comerciales asociadas a la actividad de Ferrer en esta categoría.

*******Con el objetivo de avanzar hacia la cobertura del 100% de nuestras emisiones, este año hemos realizado una estimación preliminar de las emisiones asociadas a la sociedad participada Vintus y a nuestras dos principales inversiones financieras. Estas emisiones, que ascienden aproximadamente a 2.460 tCO_2e, se han excluido del inventario de 2024 al tratarse de una primera aproximación.

Las emisiones de la categoría 10 no se han incluido en los cálculos de la huella de carbono debido a que representan menos del 5% de la huella total del Grupo, y porque Ferrer no tiene influencia para poder reducir las emisiones derivadas de esta categoría. Esta exclusión ha sido validada en el proceso de verificación de SBTi.

Emisiones de GEI (tCO2eq)*	**2024**	**2023**	**2019**	**Variación 2024 vs 2023 (%)**
Alcance 1	7.743,4	7.322,3	7.630,3	5,8%
Alcance 2 *(location-based)*	4.114,4	4.905,2	10.199,5	-16,1%
Alcance 2 *(market-based)*	-	-	309,6	-
Alcance 3 TOTAL	**67.394,8**	**71.308,0**	**79.197,8**	**-5,5%**
1: Bienes adquiridos y servicios	43.258,0	45.213,5	46.615,5	-4,3%
2: Bienes de capital	10.015,4	9.800,6	8.769,7	2,2%
3: Actividades relacionadas con energía	1.671,2	1.635,4	2.869,9	2,2%
4: Transporte y distribución *upstream***	3.490,1	4.055,5	4.759,5	-13,9%
5: Residuos generados en operaciones***	1.218,5	1.917,3	1.963,2	-36,4%
6: Viajes de negocios****	1.208,0	965,4	3.482,1	25,1%
7: Desplazamientos de empleados	1.209,9	929,2	1.305,8	30,2%
9: Transporte y distribución *downstream*	124,8	80,4	211,1	55,2%
11: Uso de productos vendidos*****	2,9	20,9	7,0	-86,3%
12: Fin de vida de productos	1.162,9	2.089,5	1.254,3	-44,3%
14: Franquicias******	4.029,7	4.596,8	7.955,7	-12,3%
15: Inversiones*******	3,5	3,5	4,0	0,0%
TOTAL *(market-based)*	**75.138,2**	**78.630,2**	**87.137,7**	**-4,4%**

ESTRATEGIA DE NEUTRALIZACIÓN

Implementar acciones efectivas para descarbonizar nuestra actividad es el eje central de nuestra estrategia climática, ya sea minimizando nuestras emisiones directas o aquellas que se generan a lo largo de nuestra cadena de valor. Sin embargo, sabemos que durante la transición hacia una economía descarbonizada es inevitable generar cierta huella en el planeta, pero trabajamos incansablemente no solo para reducirla, sino para convertirla en un impacto positivo. Así, **impulsamos el desarrollo de proyectos de absorción de carbono, que no solo nos ayudan a alcanzar nuestro objetivo de ser una empresa carbono positiva, sino que son clave para alcanzar los objetivos del Acuerdo de París.**

En línea con esta estrategia, en 2024 **compensamos 7.734 toneladas de emisiones directas de carbono** a través de tres proyectos:

- **Ejido Laguna Om Project, conservación de forestación en México.** El proyecto protege el bosque tropical en la Península de Yucatán, en una comunidad rural llamada Ejido, y proporciona ingresos adicionales a los residentes, quienes en su mayoría se ganan la vida mediante la agricultura, la ganadería y la silvicultura. Los ingresos por carbono son fundamentales para proteger la selva tropical y financiar la creación de empleo y el desarrollo económico en la comunidad, reduciendo las principales causas de la deforestación, promoviendo la acción climática y contribuyendo directamente al aumento de la captura de carbono.

- **Manantiales BEHR, granja eólica en Argentina.** El proyecto es una planta de energía eólica greenfield ubicada en el departamento de Escalante, provincia del Chubut, en el sur de Argentina, y conectada al Sistema Argentino de Interconexión (SADI). Consiste en la instalación de 30 aerogeneradores de 3,3 MW cada uno, sumando un total de 99 MW de capacidad instalada, con una primera fase de 49,5 MW. El proyecto produce energía limpia y renovable que reemplazará las fuentes tradicionales de energía basadas en combustibles fósiles y reducirá las emisiones de gases de efecto invernadero, ya que en Argentina solo el 1% de la producción total de electricidad proviene de la energía eólica, por lo que este proyecto tiene un impacto significativo.

3.2.2. Energía verde

La energía es el principal vector de impacto en nuestra huella de carbono. Por ello, trabajamos para hacer un uso eficiente de esta y fomentar que su origen sea renovable.

Para incrementar el porcentaje de **energía renovable que producimos en nuestras instalaciones**, analizamos la viabilidad de incorporar placas solares en nuestros principales centros de operaciones y esperamos poder llevar a cabo su instalación en todos ellos en los próximos años. En la planta farmacéutica de Sant Cugat está previsto para 2025 la instalación fotovoltaica en la cubierta del edificio de oficinas y se ha iniciado el proyecto para el cambio de cubiertas de los edificios de almacén y producción para la posterior instalación fotovoltaica en un futuro.

Durante 2024 ejecutamos varios proyectos que contribuyeron a reducir el consumo energético y las emisiones asociadas a él en los distintos centros:

Plantas farmacéuticas

- Puesta en marcha el sistema ahorro en las áreas productiva de sólidos con el fin de minimizar el consumo de climatización en horas no productivas, como los fines de semanas.
- Puesta en marcha de las nuevas calderas de generación de vapor industrial con mayor rendimiento que ayudarán a reducir el consumo de gas natural.
- Activación de un sistema de gestión energética para la mejora y optimización del funcionamiento de los equipos de generación de agua fría industrial (*chillers*), obteniendo una reducción significativa del consumo eléctrico.
- Avances en la eficiencia energética de nuestra planta farmacéutica de Esplugues de Llobregat: instalamos refrigeradores de agua fría industrial con gas refrigerante de bajo PCA y sistema de recuperación de calor.
- Instalación de placas fotovoltaicas en la cubierta con una potencia de 39,1 kWp.

Planta química

- Optimización de la distribución y generación de vapor, logrando una reducción del consumo de gas natural de la planta química de un 12 %, mediante la implementación de las siguientes mejoras:
  - Cambio del colector de condensados.
  - Instalación de trampas en línea.
  - Instalación de un depósito de desgasificación.
  - Conexión de un economizador.
- Mejora de la eficiencia energética en el laboratorio de Investigación y Desarrollo, optimizando la temperatura de trabajo necesaria para reducir el consumo eléctrico de las unidades enfriadoras. Gracias a esta optimización, se ha logrado una reducción anual del 58,1% en el consumo de energía de este equipo.

Centro logístico

- Renovación y puesta en marcha de una nueva instalación de placas fotovoltaicas de 432,1 kWp instalados.

AVANZANDO EN NUESTRA APUESTA POR LA ENERGÍA VERDE

La energía renovable consumida en 2024 asciende a un total del 46,4% del total de energía consumida y supone un total de 33.257 MWh. Seguimos trabajando para mejorar estas cifras y, en los próximos años incrementaremos este consumo a través de iniciativas como, por ejemplo, la reducción del consumo de gas natural debido a la mejora en la eficiencia de nuestros procesos productivos, el incremento de consumo de electricidad renovable de nuestra flota eléctrica y la mejora de la eficiencia del consumo energético en nuestros centros de operaciones.

En 2024 el **consumo energético total ha aumentado en un 4,5% respecto el 2023**, debido a la puesta en marcha de la planta farmacéutica de Esplugues y la puesta en marcha de las nuevas calderas en la planta farmacéutica Sant Cugat.

Electricidad 100% renovable con la compra de Renewable Energy Certificates (RECs)

En consonancia con el objetivo de lograr un abastecimiento del 100% con electricidad renovable

en 2025, logramos que toda la electricidad utilizada por todas las compañías del grupo Ferrer (incluyendo nuestras filiales) sea renovable. Esto lo hemos logrado mediante la autogeneración con placas fotovoltaicas y la contratación de Garantías de origen en los centros productivos en España, así como la compra de Renewable Energy Certificates (RECs) en el resto de los centros y filiales. De este modo, se han evitado más de 4.100 toneladas de CO_2eq. al año.

Plan de Certificación LEED para las diferentes instalaciones con superficie mayor a 1.000m²

Trabajamos activamente para poder alcanzar este objetivo y certificar el nuevo centro de producción farmacéutica de Esplugues de Llobregat, aún en proceso. Sin embargo, avanzamos con paso firme y este año hemos logrado que las oficinas centrales de Barcelona, el centro de I+D en California y nuestro centro químico de Sant Cugat hayan alcanzado la certificación con medallas Platino (Barcelona) y Oro. Con la adhesión de estos centros, **un 87% del total de la superficie de nuestros centros cuenta con el certificado** como garantía de un modelo de edificación respetuoso con el medioambiente y alineado con los valores de Ferrer.

- **Medalla Platino:**
  - Oficinas centrales Ferrer Barcelona
- **Medalla Oro:**
  - Oficinas planta química Sant Cugat
  - Centro de I+D Ferrer Estados Unidos
  - Centro logístico Sant Feliu de Buixalleu
  - Oficinas Ferrer México
- **Medalla Plata:**
  - Oficinas planta farmacéutica Sant Cugat
  - Planta farmacéutica Esplugues de Llobregat (en tramitación)

3.2.3. Movilidad y logística sostenible

Según el Sixth Assessment Report del IPCC, el transporte es responsable de cerca del 23% de las emisiones de GEI a nivel mundial. Avanzar hacia la implantación de nuevas formas de movilidad sostenible es crucial no solo para reducir las emisiones totales y preservar el ambiente, sino para mejorar la vida de las personas, sobre todo, de quienes viven en las ciudades, favoreciendo la creación de entornos más sostenibles y con mayor bienestar para las generaciones presentes y futuras.

AVANZANDO EN MATERIA DE MOVILIDAD

Con ese horizonte, en 2024 realizamos las siguientes iniciativas en materia de movilidad sostenible:

- Medición y compensación de la huella de carbono de los eventos de más de 50 personas (incluida la del transporte de los asistentes).
- Realización del curso sobre seguridad vial y conducción eficiente por parte de los conductores de la red de ventas (obligatorio) y del resto de personas con vehículo de empresa (opcional).
- Promoción de las cadenas de hoteles más sostenibles para viajes de negocios.

Actualización de la herramienta de autoreserva de viajes para promover el tren, formalizándolo además en nuestra política de viajes de negocio sostenibles

El 100 % de las personas con vehículo de empresa de las oficinas centrales y el 84% de las gerencias de zona tienen vehículos eléctricos. Aunque seguimos avanzando en la descarbonización de nuestra movilidad, por cuestiones de infraestructura y autonomía, aún no hemos podido electrificar al completo nuestra flota. Así, en los 275 vehículos de combustión de diésel de la red comercial optamos por vehículos con menores emisiones de CO_2, pasando de 146 g. CO_2/100 km a 125 g/100 km.

Asimismo, cerca del 75% de nuestra flota se gestiona con una empresa adherida a la Plataforma de Empresas por la Movilidad Sostenible y el único *renting* con la certificación **Bequal Plus**, que reconoce aquellas empresas que favorecen la inclusión de las personas con discapacidad tanto en su plantilla como en consumidores o usuarios de servicios.

Nuestros equipos en Costa Rica cuentan con el 100 % de la flota eléctrica y también en Portugal viajan con vehículos híbridos enchufables y eléctricos. Además, en 2024 Alemania alcanzó el 100 % de electrificación de su flota. El impacto medioambiental de este cambio es sustancial. Se prevé que la conversión a vehículos eléctricos nos permita ahorrar aproximadamente 26 toneladas de emisiones de CO_2 al año, una reducción del 51% en comparación con la flota anterior de vehículos de combustión.

AVANZANDO EN MATERIA DE LOGÍSTICA Y DISTRIBUCIÓN

En 2024 continuamos implementando iniciativas para promover una logística y distribución de nuestros productos más sostenible en todos los territorios donde estamos presentes. Con ese objetivo, hemos comenzado a trabajar en algunas acciones que suponen un buen punto de partida para alcanzar esta nueva meta:

Involucrar a los *partners* y filiales para reemplazar el transporte avión por el marítimo. Una de las mejoras detectadas para reducir las emisiones GEI derivadas del transporte internacional es pactar nuevas condiciones de entrega con nuestros aliados internacionales, priorizando métodos de entrega más sostenibles (en especial, el transporte marítimo frente al aéreo). En 2024 definimos un plan de acción (a ejecutar en 2025), implicando a diversas áreas de la compañía, para poder efectuar este cambio de medio de transporte en las 3 principales rutas a nivel internacional.

Definir una política de logística *inbound* sostenible. Formalizamos una política de logística *inbound* para las compras directas, que priorice métodos de transporte descarbonizados, además de otras prácticas sostenibles como la mejora en la eficiencia en el transporte, o el uso de biocombustibles.

Evaluación de las rutas que pueden pasar a utilizar combustibles sostenibles. Otro aspecto clave en la descarbonización pasa por cambiar los combustibles fósiles por otras alternativas más sostenibles. En 2024 analizamos la disponibilidad de estas alternativas entre nuestros *partners*, lo que nos ayudará a empezar a ejecutar envíos internacionales con estos combustibles alternativos ya en 2025.

EVENTOS ACTIVISTAS CON IMPACTO POSITIVO

En Ferrer seguimos firmes en nuestro compromiso con la descarbonización, aplicando criterios de sostenibilidad en todos nuestros eventos corporativos.

Durante 2024, todos los eventos organizados desde la sede central, incluida la filial española, con más de 50 asistentes, fueron diseñados bajo criterios de sostenibilidad y sus emisiones fueron compensadas. En total, se compensaron **181,22 toneladas de CO_2e** mediante el proyecto **Cookstoves Africa Mix,** que impulsa la producción y distribución de cocinas más eficientes en África. Estas cocinas reducen significativamente el uso de leña y carbón, disminuyen las emisiones de gases de efecto invernadero y mejoran la salud y calidad de vida de las comunidades locales. El proyecto está certificado bajo el estándar **Gold Standard.**

Además, el evento **International Meeting on Pulmonary Hypertension Clinical Treatment (Impahct 2024),** celebrado en Barcelona con la participación de 116 especialistas de todo el mundo, generó **83,70 toneladas de CO2e,** que fueron compensadas a través de un proyecto de **aforestación y reforestación en Paraguay.** Esta iniciativa transforma tierras degradadas en áreas forestales, contribuyendo a la captura de carbono, la recuperación de biodiversidad y el desarrollo socioeconómico de las comunidades locales. El proyecto está certificado bajo el estándar **VCS.**

También compensamos las emisiones derivadas de la participación en el evento de una de las marcas que comercializamos en Berlín, al que asistieron 34 personas del equipo de Consumer Health. Las **13 toneladas de CO_2e** generadas por los desplazamientos fueron compensadas mediante el proyecto **Unitor REDD+** en Brasil, que protege más de 99.000 hectáreas de selva amazónica y previene la deforestación de más de 25.000 hectáreas en los próximos 30 años.

Acreditación flota ecológica de AEGFA

En un paso significativo hacia una movilidad corporativa más sostenible, **en 2024 obtuvimos la Acreditación Flota Ecológica por parte de la Asociación Española de Gestores de Flotas y de Movilidad (AEGFA).** Este reconocimiento reafirma nuestro compromiso con el medioambiente y la sostenibilidad mediante el cumplimiento de rigurosos estándares de respeto medioambiental.

Entre las acciones destacadas se encuentra el desarrollo de un programa integral de mejora energética de la flota, con una electrificación progresiva orientada a alcanzar el 100% de vehículos eléctricos en 2030. Actualmente, contamos con un centenar de vehículos enchufables y más de 30 puntos de recarga distribuidos en nuestras cuatro instalaciones en España.

Además de la electrificación, también implementamos medidas adicionales como el control regular de consumos, cursos de conducción segura y la optimización de rutas, que próximamente se complementarán con herramientas de inteligencia artificial para mejorar aún más la eficiencia en la movilidad de la empresa.

3.2.4. Descarbonizar la cadena de valor

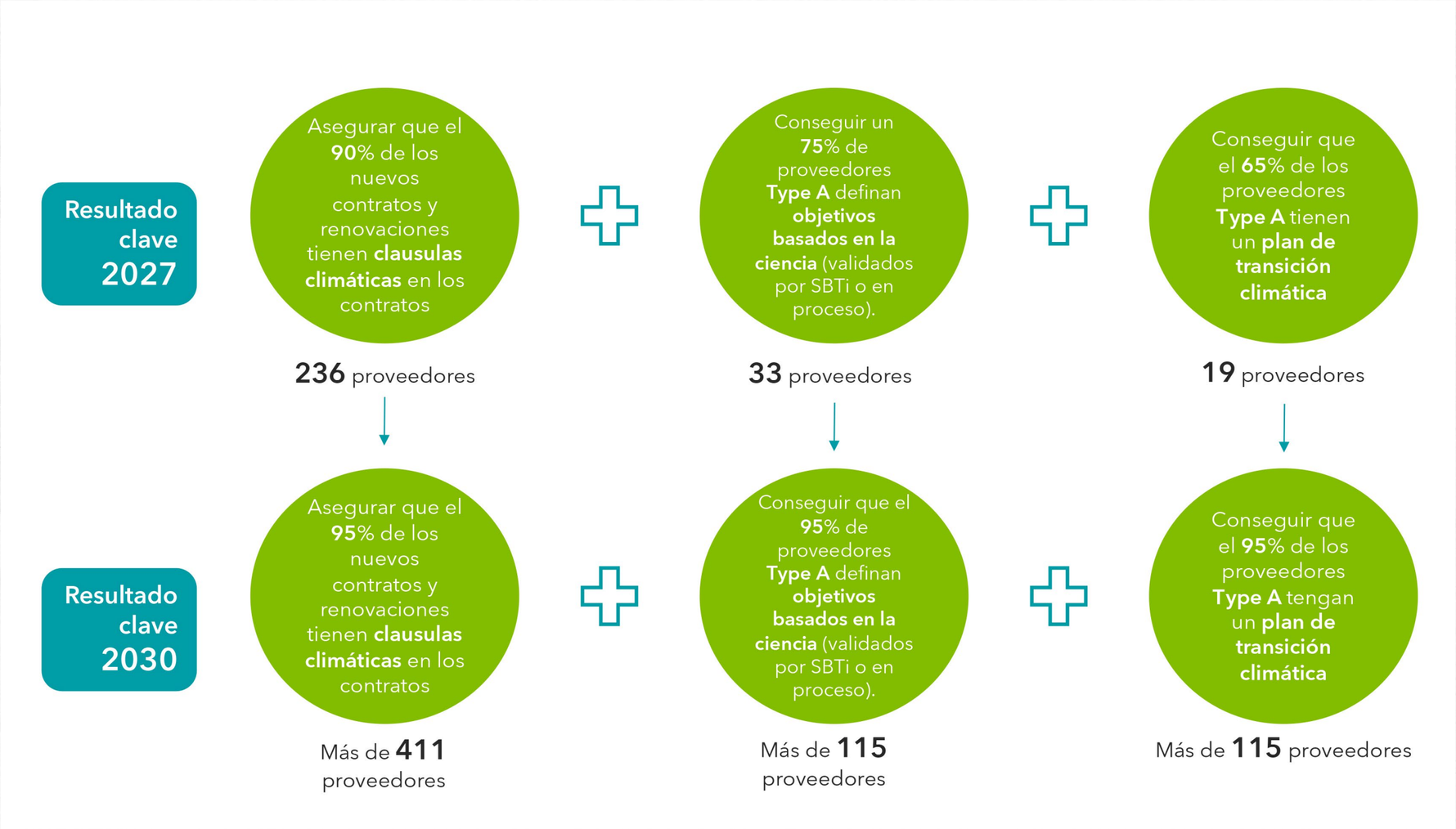
En Ferrer somos conscientes de que las emisiones de la cadena de valor suponen un porcentaje muy significativo de las emisiones de las empresas, en concreto, cerca del 93% de la huella de carbono.

Para poder alcanzar nuestros objetivos de reducción de emisiones para 2030, necesitamos implicar a todos los actores que forman parte de nuestra cadena de valor y contar con su compromiso y colaboración. Por ello, queremos colaborar **en iniciativas climáticas con el 100% de los grupos de interés más significativos** de toda nuestra cadena de valor.

Para poder canalizar este gran reto, hemos unido dos de los principales programas vinculados a sostenibilidad en Ferrer, el **Plan de Transición Climática (PTC)** y

LinkUp. Como resultado, hemos definido unos objetivos específicos y un plan de acción detallado con dos ejes de trabajo muy claros:

- Acelerar la descarbonización de nuestros terceros para poder alinearnos con lo exigido en el Acuerdo de París
- Disponer de datos de calidad para poder medir estas mejoras.



Inclusión de cláusulas climáticas	Control interno	*Engagement*, formación y soporte	Alianzas o colaboraciones
● Ir incorporando **cláusulas climáticas específicas** como parte de las cláusulas ESG en los contratos. ● Incluir **criterios climáticos obligatorios excluyentes** (alineados con las cláusulas) en los procesos de selección de proveedores. ● Diseñar e incorporar **criterios climáticos opcionales** que puntúen como parte de los criterios de selección de proveedores (precio, calidad, etc.).	● Establecer **mecanismos de control interno** para identificar errores significativos en los datos aportados a Ferrer.	● Llevar a cabo **sesiones de formación y sensibilización sobre temas climáticos y sobre el valor de EcoVadis** para avanzar en esta materia. ● Dar **asistencia y soporte técnico a proveedores** sobre aspectos climáticos ● Mantener actualizada la **web de emisiones** de Ferrer y difundirla a través de **reuniones, correos electrónicos, *webinars*, etc.**	● **Unirse a consorcios o asociaciones de la industria** que estén liderando esfuerzos colectivos para reducir emisiones a nivel sectorial y hacer *push* juntos. ● **Diseñar un evento anual de proveedores** para compartir expectativas y buenas prácticas.
Gestión del cambio para la incorporación de la gestión de la huella de carbono en el día a día.			
Definición de un programa de *engagement* interno dentro de la compañía que tenga influencia en diferentes departamentos.			

Además de definir este plan, en 2024 realizamos diversas acciones en este ámbito:

- *Webinars* de concienciación climática con proveedores en los que ha participado el CEO.
- Implementación de un portal para proveedores y *partners* con el fin de fomentar la conciencia sobre prácticas de descarbonización.
- Lanzamiento de un cuestionario a proveedores para conocer en profundidad sus prácticas en materia de descarbonización.

3.2.5. Indicadores cuantitativos de Acelerando la acción climática[19]

Ratio de las emisiones de GEI (tCO_2eq / miles de euros)	**2024**	**2023**	**2019**	**Variación 2024-2023 (%)**
Emisiones de GEI / facturación	0,107	0,124	0,130	-13,71%

Energía renovable (GJ)	**2024**	**2023**	**2019**	**Variación 2024-2023 (%)**
Energía renovable	119.726	117.627	115.018	1,8%
Energía no renovable	138.405	129.340	135.545	7%
Total	**258.131**	**246.968**	**250.564**	**4,5%**

Energía renovable (%)	**2024**	**2023**	**2019**	**Variación 2024-2023 (%)**
Energía renovable	46%	48%	46%	-2,6%
Energía no renovable	54%	52%	54%	3,8%
Total	**100%**	**100%**	**100%**	

Consumo energético por fuente (GJ)	**2024**	**2023**	**2019**	**Variación 2024-2023 (%)**
Diésel	18.550	30.076	45.001	-38,3%
Gasolina	9.549	ND	ND	-
Gas propano	110	116	110	-5,6%
Electricidad	119.726	117.627	115.018	1,8%
Gas Natural	86.154	67.039	62.040	28,5%
Vapor	24.042	32.110	28.395	-25,1%
Consumo energético total	**258.131**	**246.968**	**250.564**	**4,5%**

Ratio de intensidad energética	**2024**	**2023**	**2019**	**Variación 2024-2023 (%)**
Consumo energético (GJ) / facturación (miles de euros)	0,369	0,383	0,384	-3,7%

[19] Para el cálculo de los indicadores cuantitativos de *Acelerando la acción climática* se han excluido la sociedad Medir Ferrer Cía, S.A. y Ferrer Alimentación, S.A. ya que no se tiene control operacional sobre estas.

3.3. Potenciando el capital natural

Cualquier actividad que desarrollemos tiene un impacto en la naturaleza, y protegerla y regenerarla es imperativo para garantizar el bienestar de todas las personas que habitan –y habitarán– el planeta. Ese es el objetivo principal de este pilar dentro de Liveable Planet, que busca construir una relación cada vez más respetuosa con el capital natural: sabemos que somos seres interdependientes, entre nosotros y con los ecosistemas, y por eso nos enfocamos en su cuidado.

Nuestros compromisos en relación con el capital natural se centran en:

- Economía circular
- Gestión del agua
- Protección de la biodiversidad

3.3.1. Economía circular

Nos encontramos en un período de transición hacia un modelo productivo basado en la economía circular. Así, trabajamos en dos líneas para conseguir nuestros objetivos: por un lado, la **correcta gestión de nuestros residuos** para minimizar su impacto; por otro, el **impulso del ecodiseño de los envases de nuestros productos** con el mismo fin.

Para 2030 los objetivos son alcanzar una **tasa de valorización del 90% global** de los centros de operaciones y obtener la certificación Zero Waste to Landfill, y **eliminar el 100% de deforestación** de nuestros envases. Este último ya lo hemos logrado alcanzar en 2024.

NUESTRO PROGRAMA DE GESTIÓN DE RESIDUOS

Nos enfocamos en la mejora continua de nuestros procesos de producción para reducir lo máximo posible los residuos derivados de nuestra actividad. Cada día pensamos en cómo implantar medidas eficientes que nos permitan **convertirnos en una organización residuo cero a vertedero en 2030.**

Para conseguirlo, desarrollamos un plan de gestión de residuos que busca la eficiencia en su tratamiento, evitando el vertedero como destino final. Los principales objetivos son:

- Potenciar la capacitación de los actores claves para establecer responsabilidades concretas en los distintos centros y realizar formaciones específicas de las acciones a implementar.
- Realizar un programa de difusión y comunicación.
- Adaptar todos los espacios destinados a la gestión de residuos.
- Asegurar la correcta clasificación de los desechos.
- Generar alianzas con los gestores de residuos y otras entidades relacionadas con el fomento de la economía circular y su correcta gestión final.
- Trazar los flujos con procedimientos para saber dónde se originan y dónde acaban los residuos.
- Optimizar la gestión final a través de seguimiento enfocado a la mejora continua.
- Pensar siempre en cómo reducir al máximo la generación de residuos.

Estas son algunas de las principales acciones desarrolladas durante 2024 en el marco del plan de gestión eficiente de los residuos:

PLANTAS FARMACÉUTICAS

- Analizamos y estudiamos la viabilidad de reducir *stocks* de seguridad para reducir el número de productos caducados. Seguimos trabajando para ajustar la demanda al máximo.
- Continuamos optimizando la gestión final de los residuos con los distintos actores, **alcanzando así un 94% de valorización en la planta de Sant Cugat y un 87% en la nueva planta farmacéutica de Esplugues.**

PLANTA QUÍMICA

En 2024 centramos nuestros esfuerzos en minimizar la gestión externa de residuos, logrando una reducción del 20,50% respecto a 2023. Gracias a esta disminución, **alcanzamos un 81% de valorización de nuestros residuos.** Este hito se ha conseguido mediante las siguientes acciones:

- Creación de un equipo de trabajo multidisciplinario enfocado en la reducción de generación de residuos y en el fomento de su gestión interna.
- Análisis de la composición de los residuos mayoritarios y realización de pruebas para su tratamiento interno en nuestra depuradora.
- Optimización de procesos y procedimientos de limpieza para reducir la cantidad de residuos generados.
- Evaluación, junto con diferentes gestores, de la posibilidad de valorizar los fangos de nuestra depuradora. Sin embargo, debido a sus características actuales, la única opción viable sigue siendo su eliminación.
- Segregación de residuos separando los residuos de aluminio de los residuos de chatarra

Gracias a estas acciones, por primera vez en la historia de la planta, superamos el 80% de valorización frente a la eliminación. No obstante, cabe destacar que se generan ciertos residuos cuya única vía de tratamiento disponible en la actualidad es la incineración, como el etanol (por restricciones fiscales) o los sólidos orgánicos (por su composición).

CENTRO LOGÍSTICO

- Conseguimos **valorizar el 99,3% de nuestros residuos** en esta planta.
- Continuamos con la implementación de nuestra política de donación de medicamentos para mejorar la gestión de obsoletos y evitar la acumulación productos caducados.
- En materia logística, implementamos políticas de gestión de *stocks* según la palanca del *sales operation planning*, con el objetivo de mantener una relación fluida con nuestros proveedores de fabricación para que sean conocedores de nuestras demandas de producto. Llevamos a cabo reuniones mensuales para que conozcan nuestras necesidades y les pasemos nuestra previsión de compra, reduciendo *stocks* y obsoletos.

Gran parte de los residuos generados en nuestras operaciones se derivan de la producción de los principios activos y medicamentos que ponemos en el mercado. Por ello, fijamos nuestros esfuerzos en alcanzar una elevada tasa de valorización de estos residuos para impulsar la economía circular. Gracias a estos esfuerzos realizados, hemos alcanzado, a cierre de 2024, **una tasa de valorización global de residuos del 84 %** de todos los residuos generados.

En ese aspecto, estamos adheridos a SIGRE, la entidad sin ánimo de lucro encargada de garantizar la correcta gestión ambiental de los envases y restos de medicamentos que se generan en los hogares. Además, también recibimos en nuestro centro logístico de Sant Feliu de Buixalleu devoluciones de productos caducados o defectuosos que destruimos con procedimientos internos.

Contamos con un **Manual de Buenas Prácticas Ambientales para Proveedores y Contratistas** mediante el que asentamos los principios básicos en la gestión de residuos generados en nuestros centros de trabajo. En cada centro existe un procedimiento normalizado de trabajo de gestión de residuos específico y un responsable de medioambiente para asegurar el correcto tratamiento de aquellos desechos que puedan ser gestionados en el centro.

NUESTRO PROGRAMA PACKAGING FOR GOOD

Desde 2019 impulsamos diversas iniciativas para fomentar un consumo eficiente de los materiales de envasado que utilizamos en nuestros productos, de acuerdo con nuestro **Modelo de Packaging Sostenible**. Nuestro objetivo es promover la economía circular de nuestros envases y embalajes para minimizar su huella ambiental, en línea con nuestra **Política de Cambio Climático** y nuestra ambición de convertirnos en una empresa carbono positiva.

3.3.2. Gestión del agua

El agua es un bien imprescindible para el desarrollo de la vida y las sociedades y un recurso esencial para todas las plantas de producción de Ferrer. Conscientes de la necesidad de proteger un recurso tan valioso, aplicamos siempre que sea posible medidas de prevención, reutilización y recuperación y controlamos periódicamente, tanto el agua consumida, como las aguas residuales generadas. Además, **promovemos métodos de conservación, recuperación y reutilización del agua**:

- Recolectamos y reutilizamos parte de las aguas de rechazo derivadas de nuestros sistemas productivos para otros usos.
- Reaprovechamos las aguas pluviales para el riego de zonas ajardinadas y cubiertas vegetales.
- Realizamos estudios de eficiencia hídrica en nuestras principales plantas productivas.
- Contabilizamos y monitorizamos nuestros consumos detalladamente en las principales plantas productivas mediante contadores.

Con 2019 como año base, centramos nuestros esfuerzos en **reducir un 25% nuestra huella de agua en toda nuestra cadena de valor para 2030**

HUELLA DE AGUA

En el año 2023 la huella de agua de Ferrer fue de 185.101.545 m^3eq. El impacto se concentró en nuestros centros de Sant Cugat (plantas farmacéutica y química de Sant Cugat). La finalización de las obras en Alexza redujo significativamente su huella respecto a 2022.

Si analizamos el impacto directo con respecto al indirecto, podemos observar cómo el 99,9% del impacto en la disponibilidad del agua es debido al agua indirecta. Es decir, al agua asociada a los productos y servicios que usa la organización para desarrollar su actividad, mientras que el agua directa que se consume en la organización supone un 0,1% del total del impacto. Las dos categorías con más impacto en la disponibilidad de agua son la compra de bienes y servicios (87,5%) y los bienes de capital (10,2%).

Actualmente estamos calculando nuestra huella de agua del año 2024 con una nueva metodología, y compartiremos los resultados próximamente en nuestra página web.

En 2024 llevamos a cabo distintas acciones en nuestros centros productivos para establecer mecanismos de monitorización, reducción y reutilización de los recursos hídricos:

- **Plantas farmacéuticas**

  En la planta farmacéutica de Sant Cugat hemos seguido con las mejoras iniciadas en los anteriores años, como la priorización y optimización de la planta de generación de agua purificada para minimizar el rechazo, mejora en la refrigeración de circuitos de condensados y también en el área de producción se ha realizado un proyecto de optimización de campañas que ha optimizado el uso del agua entre lotes fabricados.

  En la planta de Esplugues se ha optado por sistemas automatizados de limpieza en todas las fases del proceso y también de contenedores, minimizando y optimizando el uso del agua. Todas estas medidas nos han permitido reducir en 2024 un 22,4 % el consumo de agua total de la planta farmacéutica de Sant Cugat respecto a 2023. Por su parte, en la planta de Esplugues este año ha aumentado el consumo total de agua en un 65% debido su puesta en marcha este 2024.

- **Planta química**
  - Seguimos mejorando la monitorización del consumo de agua, alcanzando un total de 32 áreas monitorizadas, todas integradas dentro de nuestro sistema de control. Adicionalmente, se ha mejorado la monitorización individualizada del consumo de agua en 44 equipos del área productiva, logrando un control diario sobre 75 puntos de consumo.
  - Optimizamos el consumo de agua de un total de nueve equipos.
  - Mejoramos la eficiencia hídrica del consumo del laboratorio de Investigación y Desarrollo, desconectándose de la red de agua y adhiriéndose al *chiller* del edificio, para su utilización en reacciones a reflujo y procesos que requieran operaciones de destilación, logrando una reducción mensual de 20.000 litros.
  - Mejoramos el sistema de alarmas y avisos de exceso de consumo ajustándolo más a la realidad y haciéndolo más accesible y visual para todo el personal de planta.
  - Revisamos las purgas de las torres de refrigeración reduciendo la cantidad a la mitad.
  - Estimamos el consumo de agua necesario para la producción de 20 productos.
  - Realizamos mejoras en las calderas, con la consiguiente reducción de un 43% del consumo de agua desionizada para la generación de vapor, para ellos se ha realizado:
    - Cambio del colector de condensados.
    - Instalación de trampas en línea.
    - Instalación de un depósito de gasificación.
    - Optimizamos el proceso de generación de agua desionizada.

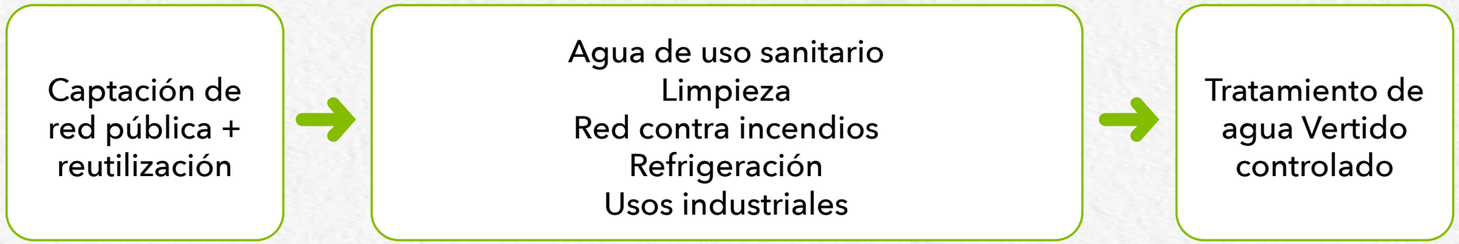
Gracias a estas acciones, hemos logrado reducir el consumo de agua en un 3,20% en valor absoluto respecto a 2023 y en un 8,30 % en valor relativo (considerando las horas de ocupación de la planta). Desde la creación del equipo de trabajo para la reducción del consumo de agua en 2022, el consumo total se ha reducido un 19,87%.

- **Centro logístico**
  - Finalizamos la implementación del nuevo sistema de tratamiento de aguas grises para reutilizar el agua de fregaderos, lavamanos y duchas. De este modo, el agua tratada se utiliza para rellenar las descargas de los inodoros. Además, también contamos con una depuradora biológica para aguas negras.
  - Revisamos el sistema de riego para optimizar el consumo (revisamos las llaves de agua y cambiamos los programadores de riego y los sistemas de aspersión a otros con menor consumo).

VERTIDO DE AGUA

Disponemos de un procedimiento interno de aguas de vertido que aplica a todos los vertidos generados como consecuencia de nuestra actividad en todas las instalaciones de producción, lo que incluye todos los tipos de aguas –industriales, sanitarias y pluviales– y disponemos de la preceptiva autorización ambiental emitida por la Generalitat de Catalunya. Del mismo modo, monitorizamos y evaluamos el consumo y gestión del agua que empleamos en toda nuestra cadena de valor.

Procedimiento interno de aguas de vertido



En todos nuestros centros productivos realizamos evaluaciones periódicas de la calidad de las aguas residuales para medir su correcta calidad y las compartimos con los organismos pertinentes en cada centro. Para prevenir la contaminación de aguas subterráneas, las instalaciones disponen de cubetos de contención en las zonas donde hay sustancias de riesgo para que, en caso de derrames, no se produzcan vertidos al subsuelo.

En términos generales, los límites de vertido de aguas residuales están estipulados por las leyes y normativas aplicables a cada ubicación. En cada planta operativa disponemos de un permiso específico de vertido de aguas residuales en el que se indican los límites marcados por la autoridad competente en la calidad vertida de las aguas. Para garantizar que se cumplen estos límites de vertido realizamos unos controles periódicos de los parámetros correspondientes en el permiso de vertido de cada planta.

3.3.4. Protección de la biodiversidad

La biodiversidad es fundamental para mantener la vida en la Tierra y, ante la abrumadora evidencia de que está siendo destruida a un ritmo sin precedentes, tomamos decisiones para paliar esta situación extrema.

Para 2030 nos marcamos como objetivos **reducir en un 10% nuestra huella en biodiversidad,** así como establecer **métricas y programas de biodiversidad para todos nuestros centros**. También queremos **implicar a los grupos de interés de nuestra cadena de valor** en iniciativas de protección del capital natural.

Tal y como recoge la Estrategia de la Unión Europea sobre la Biodiversidad, de aquí a 2030 la naturaleza se encuentra en un estado de crisis. Los cinco principales factores directos de la pérdida de biodiversidad son: los cambios en los usos del suelo y del mar, la sobreexplotación, el cambio climático, la contaminación y las especies exóticas invasoras que provocan la rápida desaparición de la naturaleza.

En las últimas cuatro décadas, la población mundial de especies silvestres se ha reducido en un 60% como consecuencia de las actividades humanas y casi tres cuartas partes de la superficie de la Tierra se han visto alteradas, lo que ha confinado a la naturaleza en un rincón cada vez más pequeño del planeta.

PRESERVAMOS ACTIVAMENTE LA NATURALEZA APOSTANDO POR LA PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

La **pérdida de biodiversidad y el colapso de los ecosistemas** se encuentran entre las **mayores amenazas a las que se enfrenta la humanidad en la próxima década**. También ponen en peligro los cimientos de nuestra economía, pues los costes que conlleva la inacción son elevados y está previsto que aumenten. En concreto, la pérdida de biodiversidad se traduce en una reducción de los rendimientos de las cosechas y de las capturas pesqueras, un aumento de las pérdidas económicas debidas a inundaciones y otras catástrofes, y la pérdida de nuevas fuentes potenciales de medicamentos.

En 2020, con el análisis de nuestra huella de biodiversidad, fijamos el punto de partida para iniciar **un programa de protección de la biodiversidad**, que acompaña nuestras iniciativas en materia de reducción de consumo de recursos y descarbonización e incluye el objetivo de eliminar la deforestación derivada de la producción de nuestros envases mediante el uso de materiales con certificación Forest Stewardship Council (FSC) a 2030, que garantiza la gestión sostenible de los bosques con los que se obtiene la materia prima para la fabricación de estos materiales a lo largo de toda la cadena de valor. En 2024 logramos nuestro objetivo **de alcanzar el 100% de uso de materiales FSC en todo el *packaging* que utilizamos.**

No disponemos de ningún centro de trabajo ubicado dentro de una zona protegida, y la gran parte de los edificios cuentan con zonas ajardinadas y cubiertas vegetales que contribuyen a recuperar los espacios naturales ocupados por la superficie de dichos edificios. Estas cubiertas vegetales están formadas por plantas autóctonas de la zona que, además, ayudan a mejorar el aislamiento del edificio, haciéndolo mucho más eficiente en el uso de energía.

En nuestro centro logístico de Sant Feliu de Buixalleu, en Girona, tenemos una cubierta vegetal con la misma vegetación que el entorno para mantener la biodiversidad y el ecosistema de la zona, además de ayudar a reducir el impacto visual de nuestras instalaciones.

HUELLA DE BIODIVERSIDAD

En 2023 el daño sobre los ecosistemas de Ferrer fue de 0,92 especies/año, lo que supone una reducción del 11% respecto al 2022[20]. Podemos observar cómo el impacto se concentró en los centros productivos de Sant Cugat (84%). El impacto de Alexza se vio reducido significativamente por la finalización de las obras.

Respecto al daño por alcances, este se concentra en el alcance 3 con un 96 % del impacto total y con dos categorías de mayor impacto en los ecosistemas: compra de bienes y servicios (80%) y bienes de capital (12%).

La categoría que más contribuye a la huella de biodiversidad es la categoría de compras de bienes y servicios, más específicamente la compra de "Terceros Acabados" (36% del total de la huella), "Producto Sanitario" (13%) y "Maquilas" (13%). La compra de bienes de capital también contribuye de manera significativa para los impactos (11%), sobre todo por las construcciones y por la compra de maquinaria.

Actualmente estamos calculando nuestra huella de biodiversidad del año 2024 con una nueva metodología, y compartiremos los resultados próximamente en nuestra página web.

3.3.5. Indicadores cuantitativos de Potenciando el capital natural[21]

Residuos generados por tipo (t)	2024	2023	2019	Variación 2024-2023 (%)
Residuos no peligrosos	1.377	1.630	1.423	-15,5%
Residuos peligrosos	3.892	4.764	4.714	-18,3%
Total	**5.269**	**6.394**	**6.137**	**-17,6%**

Se incluyen en retrospectivo los residuos de Esplugues 2021.

Residuos / Facturación	2024	2023	2019	Variación 2024-2023 (%)
Residuos no peligrosos / M€ facturación	1,97	2,53	2,18	-22,2%
Residuos peligrosos / M€ facturación	5,56	7,39	7,23	-24,8%
Total residuos / M€ facturación	**7,53**	**9,92**	**9,41**	**-24,1%**

Residuos / Unidades producidas	2024	2023	2019	Variación 2024-2023 (%)
Residuos no peligrosos / unidades producidas	0,013	0,016	0,012	-17,0%
Residuos peligrosos / unidades producidas	0,038	0,047	0,040	-19,7%
Total residuos / unidades producidas	**0,051**	**0,063**	**0,052**	**-19,0%**

[20] Se ha realizado un recálculo del histórico al incluir por primera vez todos los datos de compras cubiertos por el programa Suppliers for good (ahora LinkUp).

[21] Para el cálculo de los indicadores cuantitativos de *Potenciando el capital natural* se han excluido la sociedad Medir Ferrer Cía, S.A. y y Ferrer Alimentación, S.A. ya que no se tiene control operacional sobre estas.

Residuos por tipo de tratamiento (%)	2024	2023	2019	Variación 2024-2023 (%)
Valorización	83,92%	82,25%	57,37%	2,0%
Eliminación	16,1%	17,8%	42,6%	-9,4%

Residuos peligrosos por tipo de tratamiento (%)	2024	2023	2019	Variación 2024-2023 (%)
Tratamiento	0,00%	0,00%	0,41%	-
Inyección en pozos profundos	0,00%	0,00%	0,00%	-
Vertedero	9,35%	10,41%	36,09%	-10,1%
Incineración	5,22%	6,79%	6,65%	-23,1%
Almacenamiento	0,00%	0,00%	0,00%	
Recuperación	78,51%	78,37%	56,79%	0,2%
Reciclaje	6,87%	4,41%	0,05%	55,8%
Compostaje	0,00%	0,00%	0,00%	-
Reutilización	0,00%	0,00%	0,00%	-
Otra valorización	0,04%	0,02%	0,00%	131,2%
Otra eliminación	0,00%	0,00%	0,00%	-

Las sustancias y residuos peligrosos tienen tratamientos especializados que llevamos a cabo con gestores de residuos autorizados, en cumplimiento con la Ley de Residuos. Todos nuestros gestores son estatales.

Residuos no peligrosos por tipo de tratamiento (%)	2024	2023	2019	Variación 2024-2023 (%)
Tratamiento	7,62%	4,86%	0,00%	57,0%
Inyección en pozos profundos	0,00%	0,00%	0,00%	-
Vertedero	12,67%	14,47%	40,84%	-12,4%
Incineración	0,04%	0,05%	0,04%	-20,0%
Almacenamiento	0,00%	0,00%	0,00%	-
Recuperación	23,81%	28,57%	2,37%	-16,7%
Reciclaje	55,67%	51,74%	56,75%	7,6%
Compostaje	0,19%	0,25%	0,04%	-23,6%
Reutilización	0,00%	0,00%	0,00%	-
Otra valorización	0,00%	0,06%	0,00%	-100,0%
Otra eliminación	0,00%	0,00%	0,00%	-

Total residuos por tipo de tratamiento (%)	**2024**	**2023**	**2019**	**Variación 2024-2023 (%)**
Tratamiento	1,99%	1,24%	0,32%	61,0%
Inyección en pozos profundos	0,00%	0,00%	0,00%	-
Vertedero	10,22%	11,44%	37,19%	-10,7%
Incineración	3,87%	5,08%	5,12%	-23,7%
Almacenamiento permanente	0,00%	0,00%	0,00%	-
Recuperación	64,21%	65,68%	44,18%	-2,2%
Reciclaje	19,63%	16,48%	13,19%	19,1%
Compostage	0,05%	0,06%	0,01%	-21,6%
Reutilización	0,00%	0,00%	0,00%	-
Otra valorización	0,03%	0,03%	0,00%	8,6%
Otra eliminación	0,00%	0,00%	0,00%	-

Consumo de materiales y materias primas	**2024**	**2023**	**2019**	**Variación 2024-2023 (%)**
Materias primas (Kilos)	3.205.399	3.596.762	3.768.919	-12,1%
Materias primas (Litros)	355.583	384.905	54.361	-7,6%
Materias primas (Unidades)	283.722.935	231.493.141	191.791.481	22,6%

Insumos reciclados (t)	**2024**	**2023**	**2019**	**Variación 2024-2023 (%)**
Etanol	1.749	1.653	1.699	5,8%
Metanol	538	591	433	-9,0%
Maquilas	230	290	128	-20,7%
Fosforilcolina	40	34	-	16,9%
Insumos reciclados / consumo total (%)	80,87%	71,41%	59,95%	13,3%

Consumo de *packaging* (kg)	**2024**	**2023**	**2019**	**Variación 2024-2023 (%)**
Packaging primario	588.710	714.978	915.421	-17,7%
Packaging secundario	431.692	755.636	920.700	-42,8%
Packaging terciario	314.323	350.068	615.264	-10,2%
Packaging productos químicos	43.978	36.344	52.920	21%
Total	**1.378.972**	**1.857.026**	**2.504.305**	**-25,7%**

Extracción de agua por fuente (m³)	**2024**	**2023**	**2019**	**Variación 2024-2023 (%)**
Suministros municipales de agua	158.407	168.271	211.788	-5,9%
Aguas residuales	77.304	89.157	146.732	-13,3%

Volumen de agua reciclada y reutilizada (m^3)	**2024**	**2023**	**2019**	**Variación 2024-2023 (%)**
Agua reciclada	2.547	3.027	2.602	-15,9%
Agua reutilizada	21	0	0	-
Total	**2.568**	**3.027**	**2.602**	**-15,2%**

Volumen de agua reciclada y reutilizada (%)	**2024**	**2023**	**2019**	**Variación 2024-2023 (%)**
Agua reciclada	1,61%	1,80%	1,23%	-10,6%
Agua reutilizada	0,01%	0,00%	0,00%	-

3.4. Luchamos contra la contaminación

Más allá del cambio climático, nuestro trabajo debe focalizarse en minimizar el impacto ambiental de nuestra actividad, incluyendo todo tipo de emisiones contaminantes que afectan directamente a los entornos donde operamos.

3.4.1. Contaminación atmosférica

Todos nuestros focos emisores cumplen con la legislación vigente en cuanto a emisiones atmosféricas y mantenimiento preventivo de los mismos. De forma periódica son revisados por un organismo de control autorizado (OCA) para asegurar que no se exceden los límites de emisión establecidos por nuestra actividad. En este sentido, cabe destacar que ninguno de nuestros centros ha incumplido los valores límite establecidos para emisiones atmosféricas.

Además, se realizan **autocontroles en nuestras instalaciones** cada vez que puedan producirse cambios en las emisiones atmosféricas derivadas de nuevos procesos o cambio de los actuales. Asimismo, cabe señalar que de forma anual calculamos la huella de carbono corporativa mediante el empleo de una herramienta de cálculo de

emisiones externa. Este cálculo se verifica y actualiza una vez al año por parte de una empresa externa.

Para cada foco emisor, las distintas plantas de producción, disponen de los libros de registro, autorizados por la Direcció General de Qualitat Ambiental, en el que se anotan los resultados de los controles efectuados. Los libros de registro se diferencian según correspondan a procesos industriales o a instalaciones de combustión.

Asimismo, también se mantienen las actas y los informes correspondientes a los controles reglamentarios efectuados, elaborados por la entidad de inspección y control contratada.

Existe un **Plan de Autoprotección** específico que establece los protocolos a seguir ante cualquier emergencia ambiental que pueda producirse en nuestras instalaciones.

Cada cinco años, en nuestros centros de producción química y farmacéutica, se realizan análisis de los volúmenes de los mayores contaminantes del aire o controles de la calidad del aire ambiental.

En el centro de producción química se realizan controles de todos los focos emisores cada dos años de los procesos productivos donde se generan emisiones de contaminantes atmosféricos, principalmente compuestos orgánicos volátiles. Además, anualmente se realizan autocontroles de contaminantes específicos en los nuevos procesos de fábrica para comprobar que las medidas preventivas tomadas en el análisis de riesgos de proceso inicial son eficaces.

En la planta química contamos con condensadores que transforman los gases contaminantes en líquidos, y estos son tratados como residuos externos en las plantas de residuos; con lavadores de gases tipo *scrubber* para neutralizar gases; y con un oxidador térmico regenerativo para quemar los gases de cloruro de metileno.

En la planta farmacéutica de Sant Cugat contamos con filtros de carbono activo y sistemas de captación de partículas y de polvo en los sistemas de evacuación de humos de los focos emisores.

3.4.2. Contaminación lumínica

Se siguen unos controles para evaluar los niveles de contaminación lumínica y los resultados muestran que estos niveles están dentro de los límites marcados por la legislación vigente. En este caso, la gestión la marca el Decreto 190/2015, de 25 de agosto, de desarrollo de la Ley 6/2001, de 31 de mayo, de ordenación ambiental del alumbrado para la protección del medio nocturno.

En el centro logístico de Sant Feliu de Buixalleu y en la nueva planta farmacéutica de Esplugues, donde hay carteles luminosos, estos se apagan por las noches para no generar impacto de contaminación lumínica.

3.4.3. Contaminación acústica

En la planta química se monitorizan los valores de ruido —en el perímetro exterior— cada dos años a través de un Estudio de Contaminación Acústica (ECA). En estos controles los niveles de ruido siempre están dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

En la planta de producción de medicamentos de Sant Cugat (FISA), en el centro logístico de Sant Feliu de Buixalleu (SFB) y en la planta nueva de Espluges, la actividad de la planta de producción tiene un impacto asociado al ruido, debido a que se trata de una actividad industrial.

En la planta farmacéutica de Sant Cugat, contamos con paneles acústicos y silenciadores para los procesos más ruidosos. En el centro logístico se realizó un estudio de medición del ruido donde se determinó que los niveles emitidos estaban dentro de los límites, por lo que el impacto no es significativo.

El control de los ruidos generados por la actividad de la planta química de Sant Cugat y emitidos al exterior de las instalaciones, se realiza a través de medidas sonométricas en distintos puntos y cuando todas las actividades se encuentren en un régimen normal de funcionamiento.

Se realizaron medidas de inmisión de ruidos en las inmediaciones de las instalaciones por parte de una empresa externa, que se ha considerado un control inicial. Los **controles de seguimiento** se efectuarán de forma anual excepto para los siguientes casos, donde el jefe del departamento solicitaría el control de forma inmediata:

- Modificación de las ordenanzas locales que regulan este aspecto.
- Queja o denuncia por parte de los vecinos.
- Modificación sustancial de las actividades o instalaciones de la planta química de Sant Cugat.
- El responsable de garantía de protección ambiental coordina las tareas asociadas al control de ruidos, siendo estas:
  - Solicitar a una empresa externa la realización del estudio sonométrico en las zonas exteriores de la planta química de Sant Cugat.
  - Supervisar la realización del estudio.
  - Solicitar a la empresa contratada los certificados de calibración del equipo utilizado en la medición.
  - Una vez recibido el informe de resultados, compararlos con los valores de referencia aplicables.
  - En caso de sobrepasar los valores de referencia, iniciar el proceso de desviación del Sistema de Gestión Ambiental (SGA).
  - La ejecución de las acciones correctivas serán responsabilidad del departamento de mantenimiento.

Las medidas sonométricas son realizadas en horario diurno, vespertino y nocturno, y cuando todas las instalaciones se encuentren en funcionamiento.
Los puntos de control o de medición de ruidos son determinados por el técnico que realizará las mediciones, después de una visita a las instalaciones con el fin de determinar los lugares con mayor emisión de ruido.

En el momento de las mediciones se anotarán todas las fuentes emisoras de ruido de la zona, (empresas cercanas, vecinos, etc.), y se solicitará a la empresa externa que lo refleje en el informe final, ya que estas fuentes emisoras distintas a la planta química de Sant Cugat, pueden interferir en el resultado final.

3.4.4. Contaminación del suelo

Al igual que en los casos anteriores, en materia de afección del suelo, todos los valores están dentro de los límites marcados por la legislación vigente. En el marco del SGA ISO 14001:2015, se realiza un análisis de riesgos y oportunidades, metodología que sirve para prevenir y gestionar los riesgos a través de acciones y objetivos. Además, mediante la estrategia de sostenibilidad de

Ferrer, que dedica un ámbito de actuación al agua, se analiza si hay o no la necesidad de llevar a cabo algún proyecto relacionado con el agua.

A continuación, se detalla cómo cada centro gestiona el recurso del agua:

- **Plantas farmacéuticas**
  Se dispone en toda la planta de producción de Sant Cugat distintos sistemas de limpieza automatizados con el fin de realizar una limpieza óptima desde el punto de vista de calidad y eficiente des del punto de vista ambiental y de consumos de recursos de agua. La remodelación de la planta de producción en 2013 se llevó a cabo siguiendo las directrices de la certificación LEED (cubierta verde, recuperación de aguas del rechazo de osmotizada para WC, grifos economizadores, etc.). En las primeras limpiezas de los equipos tras producir (con mayor riesgo de contenido de APIs), el agua se recoge y se trata como residuo para su correcta gestión. Disponemos de procedimientos de actuación en caso de vertidos u otras emergencias medioambientales en todos nuestros centros.

  En la nueva planta de Esplugues también su remodelación se realizó con criterios LEED. El área de producción dispone de dos líneas de desagües con el fin de segregar las primeras limpiezas de los equipos y tratarlas a través de un sistema de evaporación previo al vertido a la red de saneamiento y recogida de las aguas que se tratan como residuo.

- **Planta química**
  La planta química de Sant Cugat trata las aguas residuales que se generan del proceso productivo a través de una depuradora biológica. Primero, se realiza un tratamiento físico para separar el residuo más voluminoso, se homogeniza el agua resultante, y se trata en un reactor biológico para disminuir la carga contaminante del agua. Se hace pasar por un decantador secundario, y así verter el agua tratada en condiciones normales. Los fangos generados en el reactor biológico se centrifugan para reducir el contenido de agua, y así generar menos residuo. Además, se usan ratios de consumo a nivel de planta para ver los puntos de más consumo en los procesos productivos.

  El departamento de R+D, cuando desarrolla un nuevo proceso, estudia cuál puede ser el consumo de agua mínimo del proceso en el caso de que el agua sea una parte importante del proceso, como es el caso de la UTP. También se tiene parametrizado diariamente los niveles del agua y la depuradora. Por ejemplo, se analiza DQO, fosfatos, nitratos, cabales, oxigeno, PH, etc. También se realizan analíticas cada trimestre con una empresa subcontratada. Además, reutilizamos agua en las instalaciones, a través del circuito de refrigeración con las torres de refrigeración. Ferrer también dispone de un departamento de R+D que, al crear el nuevo proceso, uno de los criterios que utiliza es el de la optimización de materias primas o recursos naturales, como puede ser el agua.

3.4.5. Gestión de químicos y disolventes

Desde la publicación, a mediados del año 2003, del Real Decreto 117/2003, que limita las emisiones de disolventes volátiles a la atmosfera en determinadas actividades industriales, la planta química de Sant Cugat elabora un balance de COVs. Cabe recordar que este balance de pérdida anual de disolvente se tiene que presentar a la Administración desde octubre de 2007.

Para unificar criterios, el Real Decreto 117/2003 establece las bases para la realización del cálculo de la pérdida de disolvente de una instalación industrial. De forma resumida, el cálculo consiste en contabilizar las entradas y las salidas de disolvente de los procesos productivos y calculando la pérdida vía aire, agua y suelo.

Durante 2024 se llevaron a cabo formaciones sobre manipulación y gestión segura de sustancias peligrosas al personal necesario. La formación que se realizó fue de Almacén de Productos Químicos (APQ) y de Agreement on Dangerous Goods by Road (ADR). Además, respecto al etiquetado, almacenamiento, manipulación y transporte de sustancias peligrosas todo está conforme la normativa legal vigente y las Good Distribution Practices (GDP).

3.4.6. Indicadores cuantitativos de Luchamos contra la contaminación[22]

Otras emisiones atmosféricas significativas (kg)	**2024**	**2023**	**2019**	**Variación 2024-2023 (%)**
Óxidos de nitrógeno (NOx)	1.527	1.527	4.793	0,0%
Óxidos de azufre (SOx)	0	0	0	-
Contaminantes orgánicos volátiles (COV)	232.907	227.205	227.445	2,5%
Contaminantes del aire peligrosos (HAP)	9.746	6.977	4.511	39,7%
Partículas (PM)	0	14	15	-100,0%
Total	**244.180**	**235.723**	**236.764**	**3,6%**

[22] Para el cálculo de los indicadores cuantitativos de *Luchamos contra la contaminación* se han excluido la sociedad Medir Ferrer Cía, S.A. y Ferrer Alimentación, S.A. ya que no se tiene control operacional sobre estas.

4. Collective Action

Temas materiales:

- Contribución a la comunidad local
- Acceso a la salud
- Acceso a educación
- Alimentación para colectivos vulnerables
- Fomento de la empleabilidad entre colectivos vulnerables
- Acción colectiva
- Alianzas y colaboración sectorial

GRI: 2-28, 2-29, 3-3, 203-1, 203-2, 413-1

4.1. Devolviendo a la sociedad

En Ferrer no buscamos maximizar el retorno de los accionistas sino socializar la riqueza, devolver gran parte de nuestros beneficios a la sociedad y destinarlos allí donde verdaderamente hacen falta. Y lo hacemos estableciendo colaboraciones a largo plazo con entidades y proyectos que conocen en profundidad la realidad de los colectivos sobre los que queremos generar un efecto transformador positivo.

Por ello, después de reinvertir lo necesario para garantizar la sostenibilidad financiera de la compañía, este año hemos contribuido con 15.972.673 euros a proyectos sociales y medioambientales.

4.1.1. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Desde Ferrer estamos en constante búsqueda de las mejores alianzas para luchar por la justicia social. Eso nos mueve a revisar anualmente nuestras colaboraciones, y valorar la incorporación de nuevas entidades.

La **Política de Donaciones** pretende ser una herramienta eficaz para gestionar este tipo de contribuciones económicas. Así, hemos establecido procedimientos específicos para realizar donaciones corporativas dirigidas a organizaciones sanitarias y de pacientes, y donaciones "**for good**", dirigidas a entidades de la sociedad civil. La política se aplica a todos los miembros de los diferentes órganos de administración, dirección y/o personas que trabajan en Ferrer, independientemente de su posición jerárquica, funcional y geográfica.

Además, gracias a esta política garantizamos que las donaciones corporativas a organizaciones sanitarias y de pacientes cumplan con la regulación de la industria farmacéutica y, por otro lado, que las donaciones "**for good**" se realicen a proyectos alineados con la estrategia corporativa.

Para ello contamos con un procedimiento robusto de revisión y aprobación de todas las donaciones económicas o en especie a fundaciones relacionadas con organizaciones sanitarias y asociaciones de pacientes en el que intervienen todos los departamentos implicados en su gestión, desde el departamento de Sostenibilidad o el departamento de Ética y Cumplimiento Corporativo hasta el departamento de Finanzas Corporativas, entre otros. El objetivo es garantizar que se adecúan a las directrices marcadas por la normativa sectorial y los códigos de conducta aplicables a nuestra compañía, tanto en lo referente a los proyectos a los que se destinan las donaciones como al importe.

Asimismo, hemos establecido el compromiso de contribuir cada año con al menos el 20% de los beneficios totales de la compañía a proyectos sociales y ambientales destinando, como mínimo, el 10% a las fundaciones vinculadas a Ferrer:

- Fundació Ferrer Sustainability
- Fundació de Música Ferrer-Salat
- Fundació Finestres
- Fundació Ferrer Talent

Estas fundaciones desarrollan estrategias de lucha por la justicia social a través de proyectos que fomentan la igualdad de oportunidades.

Fundació Ferrer Sustainability

La Fundació Ferrer Sustainability es una fundación de Ferrer que nace en 2020 para dar respuesta a las situaciones de necesidad social y urgencia alimentaria que se vieron agravadas por la crisis sanitaria de la COVID-19. Su objetivo es mejorar vidas, abogando por una sociedad más equitativa y justa a través de la promoción de la cohesión social y la preservación del medioambiente. En línea con lo realizado en los últimos años, trabajamos en dos grandes proyectos que buscan atender distintas problemáticas sociales y medioambientales:

FERRER FOR FOOD

Es una cocina social que da apoyo a personas en situación de vulnerabilidad a través de entidades sociales, ofreciendo más de un millón de comidas al año. Se encarga de elaborar y entregar, de media, 4.200 comidas diarias –saludables y nutricionalmente completas– a cerca de 60 entidades sociales del Barcelonés y el Maresme que atienden y acompañan a colectivos en riesgo de exclusión. La comida se prepara en una cocina social ubicada en Vilassar de Dalt siguiendo un menú semanal basado en el plato saludable de Harvard y con productos de temporada y de proximidad. Parte de ellos son cultivados en nuestros propios huertos, espacios agrícolas productivos en régimen de permacultura donde se practica la agricultura regenerativa.

En 2024 seguimos trabajando para mejorar la situación de personas en situación de vulnerabilidad a través de la alimentación. Cada plato en la mesa es una oportunidad para crear comunidad y que las personas que más lo necesitan puedan recibir el acompañamiento y las

herramientas necesarias para seguir construyendo sus vidas.

GREEN FOR GOOD

Se trata de un proyecto de horticultura urbana social que promueve la agricultura regenerativa e impulsa un modelo de ciudad más verde, justa e inclusiva a través de la instalación de huertos sociales en zonas urbanas y periurbanas. Creemos en el poder transformador de los huertos en la vida de las personas que los cultivan y de las beneficiarias de los alimentos que crecen en ellos. Por ello, promovemos huertos gestionados por colectivos en situación de vulnerabilidad, en colaboración con entidades sociales que tienen como misión empoderar a personas. Actualmente son cinco los huertos sociales urbanos que hemos impulsado desde la Fundació.

Datos 2024 Fundació Ferrer Sustainability

- **+1 millón** de comidas elaboradas y entregadas
- **172 toneladas** de alimentos comprados a productores locales
- **5 toneladas** menos de residuos generados (-26% respecto a 2023) con una apuesta por envases colectivos

En 2024 la Fundació Ferrer Sustainability inauguró un nuevo huerto en el área metropolitana de Barcelona: el Huerto La Florida (L'Hospitalet de Llobregat). La creación de este espacio agrícola ha supuesto la recuperación de un terreno abandonado durante dos décadas para transformarlo en un lugar abierto a la ciudadanía que promueve la salud alimentaria y los vínculos con el entorno.

La actividad del Huerto La Florida está destinada a la autoproducción de hortalizas y frutas ecológicas que se cultivan siguiendo los preceptos de la permacultura. Este enfoque responde a la importancia de regenerar los suelos como base de una vida sana. Es un espacio de impacto social donde vecinos, entidades y colectivos pueden encontrarse, compartir y crecer juntos.

En 2025 la Fundació Ferrer Sustainability se divide en dos entidades, la **Fundació Ferrer Green for Good** y la **Fundació Ferrer Social Justice,** con el objetivo de focalizar los esfuerzos de cada fundación en sus principales ámbitos de actuación.

La **Fundació Ferrer Green for Good** se consagrará a generar integración social mediante la rehabilitación de espacios verdes productivos en zonas urbanas y periurbanas. También incrementará su implicación en la investigación académica sobre agricultura regenerativa, promoviendo conocimiento científico al servicio de la sociedad frente a los retos derivados de la emergencia ecoclimática y social.

Por su parte, la **Fundació Ferrer Social Justice** surge para amparar diferentes proyectos de atención a colectivos de especial vulnerabilidad. En coherencia con esta finalidad, la cocina de Ferrer for Food pasa a formar parte de esta fundación, que también está empezando a perfilar una casa acogedora y segura para mujeres que han sufrido violencia machista y sus hijos. Esta fundación también impulsará iniciativas en defensa de los derechos humanos.

FUNDACIÓ DE MÚSICA FERRER-SALAT

La Fundació de Música Ferrer-Salat es una fundación de Ferrer que nace en 1982 cuyo propósito es fomentar la excelencia artística y construir una base social a través de la música, piedra angular del progreso y la cohesión social.

La Fundació trabaja para que la música, entendida como una herramienta de transformación social, sea un bien útil y accesible para todas las personas. Su labor se articula a través de cuatro pilares:

Premio Reina Sofía de Composición Musical

Desde su nacimiento, la fundación otorga cada año el Premio Reina Sofía de Composición Musical, destinado a estimular la composición para orquesta sinfónica. Este galardón, el mejor dotado de Europa (100.000 euros), goza de gran prestigio internacional.

La obra ganadora, interpretada en primicia por la Orquesta Sinfónica de Radio Televisión Española, se estrena en presencia de S.M. la Reina Doña Sofía. Además, como parte del reconocimiento, la persona premiada es designada compositor/a de la Xarxa de Músiques a Catalunya, nombramiento que implica el encargo de dos obras de música de cámara para dos formaciones diferentes que se interpretan en el circuito de conciertos de las Joventuts Musicals de Catalunya de la siguiente temporada.

Excelencia musical

Desde 2010, la Fundació de Música Ferrer-Salat, de la mano de la Fundació Conservatori Liceu, concede anualmente becas formativas con el objetivo de promover el talento y poner en valor el compromiso y esfuerzo que implica alcanzar este nivel de estudios. Las becas suponen una oportunidad para que jóvenes músicos desarrollen sus aptitudes musicales e interpretativas en un centro del más alto prestigio como es el Centro Superior de Música del Liceu, que ofrece formación de alto nivel con un profesorado experto y reconocido en un entorno educativo diverso, dinámico y empoderador.

Cabe destacar la importante labor de mecenazgo que lleva a cabo la Fundació no solo a través de estos programas de impulso al talento, sino también a través de la compra y cesión de instrumentos y la renovación de espacios para acoger música y hacerla más accesible.

Con la Fundació Conservatori Liceu, también impulsamos una colaboración con el Gran Teatre del Liceu para facilitar el acceso de los alumnos al entorno profesional mediante la participación en producciones de esta importante institución.

Integración social

En Ferrer estamos convencidos de que la educación musical potencia el desarrollo humano y refuerza los vínculos culturales y emocionales que nos ayudan a avanzar como sociedad. Por eso, la Fundació trabaja para reforzar la integración social a través de la música mediante tres programas:

- **Programa de Primaria y Secundaria Musical:** en colaboración con la Fundació Conservatori Liceu, reforzamos el aprendizaje musical en escuelas de Barcelona en entornos deprimidos a través de clases de música por parte de profesorado del Conservatori Liceu y la cesión de instrumentos para todo el alumnado en esta etapa educativa. El programa ha crecido y actualmente ya hay seis escuelas adheridas: Escola Bon Pastor, Escola l'Esperança, Col·legi Santíssima Trinitat,

Escola Pia Sant Antoni, La Salle Comtal y Escolàpies Sabadell.

- **Programa de Orquestas Comunitarias:** en 2024 arrancó el proyecto de Orquestas Comunitarias de la Fundació de Música Ferrer-Salat. La iniciativa tiene como objetivo principal acercar la música a niños, niñas y jóvenes en situación de vulnerabilidad, utilizando la formación orquestal como herramienta de transformación educativa y social. En 2024 se ha creado la primera orquesta del proyecto, la Orquesta Infantil y Juvenil del Poble-sec, que reúne cerca de 50 alumnos provenientes de diferentes escuelas públicas de alta complejidad de este barrio de Barcelona, y que celebró su primer concierto en diciembre. Cada grupo está acompañado por un equipo profesional que no solo enseña técnica musical, sino que también promueve el desarrollo emocional y social de los participantes cultivando competencias y valores como la creatividad, la disciplina, la autoestima, la empatía y el trabajo en equipo.
- **Programa de musicoterapia en la Nexe Fundació:** se trata del único jardín de infancia y centro de atención especializada en Cataluña que atiende a niños y niñas menores de seis años con pluridiscapacidad, dándoles apoyo en sus necesidades educativas, sanitarias y psicosociales. Gracias a nuestro mecenazgo, la musicoterapia se ha convertido en una disciplina más dentro de su proyecto de atención transdisciplinar de estimulación precoz, un factor importante en el tratamiento, diagnóstico y evaluación de los menores que asisten al centro.

Investigación

En 2024 analizamos los resultados del estudio científico, pionero a nivel internacional, liderado por el Dr. Miquel Casas (Unidad de Psiquiatría del Hospital Sant Joan de Déu) y su equipo y realizado con la colaboración del Conservatori Liceu. La investigación está destinada a establecer la relación entre el aprendizaje musical y las disfunciones del neurodesarrollo. Hay evidencias de que un diagnóstico temprano augmenta la adherencia al seguimiento del programa de Primaria y Secundaria Musical. Por ello, a partir del próximo año y con el mismo equipo médico, ofreceremos diagnósticos pero también tratamientos (farmacológicos, psicológicos y de logopedia) en las mismas escuelas.

Datos 2024 Fundació de Música Ferrer-Salat

- Nuevo Programa de Orquestas Comunitarias.
- Ampliación del número de escuelas del Programa de Primaria y Secundaria Musical.
- Fomento de la profesionalización con la participación de jóvenes músicos en casi un centenar de funciones de producciones del Gran Teatre del Liceu.

En 2025 la Fundació de Música Ferrer-Salat se transforma en la Fundació Ferrer de Música, en sintonía con la identidad corporativa global de las Fundacions Ferrer.

FUNDACIÓ FINESTRES

La Fundació Finestres nace con el objetivo de impulsar la creación literaria y brindar oportunidades de futuro a autores y autoras de diferentes ámbitos y procedencias, haciendo especial énfasis en la producción narrativa catalana y española y el cómic en catalán.

Con la convicción de que la lectura es uno de los motores de cambio más potentes para paliar las desigualdades sociales y una herramienta para entender el convulso presente en el que vivimos, la Fundació Finestres quiere proteger y potenciar

la escritura, el pensamiento y el arte, acompañando a los y las artistas en el proceso de creación y proporcionándoles las herramientas que les permitan un crecimiento intelectual. Para ello, trabaja sobre cuatro ejes de actuación:

1. **Premios Finestres de Narrativa**: en 2024 estos reconocimientos anuales a la mejor obra publicada originalmente en castellano y en catalán llegaron a su 5ª edición.
2. **Becas Finestres de Ensayo**: ampliamos de cuatro a seis estas becas que promueven la reflexión y el debate a través del apoyo al desarrollo de proyectos inéditos de no ficción.
3. **Impulso al cómic**: hemos consolidado y ampliado nuestro programa de becas. La oferta de becas para cursar el Máster en Ilustración y Narrativa Visual en Elisava han pasado de tres a cinco. Por otro lado, hemos implementado un nuevo programa de cinco becas para estudiar el grado de arte gráfico en la Escuela JOSO.
4. **Residencia Literaria Finestres:** ubicada en una casa en la Costa Brava, en un paraje único, alberga a escritores de todo el mundo ofreciéndoles un entorno adecuado para desarrollar su trabajo de investigación y escritura en contacto con la naturaleza y la dieta mediterránea.

Datos 2024 Fundació Finestres

- Ampliación del número de becas Finestres de Ensayo a seis (tres en catalán y tres en castellano).
- Récord de propuestas en la convocatoria de las becas Finestres de Ensayo: 101 en catalán (un 48% más que en 2023) y 447 en castellano (un 41% más que el año anterior).
- 273 propuestas en la convocatoria abierta de la Residència Literària Finestres, que albergó a 43 escritores de diferentes partes del mundo.
- Acogida de las tres primeras profesoras invitadas del programa Impulso al Cómic y puesta en marcha de las Becas Finestres – Elisava para cursar el Máster en Ilustración y Narrativa Visual.

FUNDACIÓ FERRER TALENT

La Fundació Ferrer Talent empodera a una nueva generación de tenistas en la lucha por la justicia ecosocial, desde el convencimiento de que esta actitud vital dará sentido a su carrera como deportistas profesionales.

La Fundació es el marco donde se ha creado el Tenis Empowerment Center Carles Ferrer Salat, que a finales de 2025 tiene previsto inaugurar su sede en el Parque Natural de Collserola, el gran pulmón verde de Barcelona. El TEC es un centro de alto rendimiento que beca de manera íntegra a las jugadoras y jugadores de mayor proyección internacional con el fin de que limitaciones de tipo económico no frenen su evolución.

Además de contar con un equipo de profesionales único y profundamente comprometido con la visión de que este deporte no es un fin en sí mismo, sino un medio de transformación social, el TEC expande esta nueva manera de entender el mundo del tenis y el mensaje de que la actual crisis ecosocial exige que los deportistas de élite se impliquen en la lucha diaria por la justicia social. Por ello, un pilar del proyecto es el programa ACE, a través del cual los miembros del TEC participan y se involucran en diferentes proyectos y actividades de marcado carácter social.

Datos 2024 Fundació Ferrer Talent

- Participación de los jugadores en 100 talleres ACE (Action for the Community and the Environment) y 50 talleres RAT (Raising Awareness Together).
- Fomento de la integración social a través del deporte colaborando con entidades como la Fundación Cruyff, en la que miembros del TEC ofrecen semanalmente clases de tenis adaptado.
- Impulso del voluntariado de nuestro equipo con otras fundaciones, como las propias de Ferrer o la Fundación Tochete, para la que hemos preparado más de 24.800 comidas.

4.1.2 Indicadores cuantitativos de Devolviendo a la sociedad

Donaciones a proyectos de las Fundacions Ferrer	2024		2023	
	Importe (euros)	%	Importe (euros)	%
Fundació Ferrer Sustainability	3.800.000	24%	578.199	6%
Fundació de Música Ferrer-Salat	4.200.000	26%	2.400.000	23%
Fundació Finestres	1.350.000	8%	870.000	8%
Fundació Ferrer Talent	6.230.000	39%	5.150.000	50%
Fundació Ferrer Green for good	30.000	0%	-	-
Otras entidades	362.673	2%	1.283.223	12%
Total	**15.972.673**	**100%**	**10.281.422**	**100%**

Donaciones en especie: 25Kg de Paracetamol en polvo para prácticas de laboratorio en las asignaturas de Farmacia Galénica I, Farmacia Galénica II, Farmacia Galénica III y Gestión de la Calidad y Tecnología Farmacéutica Industrial del grado universitario de Farmacia de la Universidad de Barcelona. Corresponden a un importe de 230€.

4.2. Marcando la diferencia a través del voluntariado

En Ferrer creemos firmemente que, solo a través del esfuerzo e implicación de todo nuestro equipo humano, seremos capaces de utilizar nuestro negocio para luchar por la justicia social. Por eso, consideramos que es fundamental que todas las personas que trabajan en la compañía vivan el propósito en primera persona y que su activismo trascienda las paredes de la empresa.

Con esa meta en mente, en 2020 lanzamos la primera edición del **Programa de Voluntariado**, un proyecto vinculado de forma transversal a los pilares estratégicos de Ferrer porque facilita que quienes forman parte de la compañía se involucren en actividades que contribuyan a luchar por la justicia social. Contamos con una **Política Corporativa de Voluntariado** que nos ayuda a gestionar el programa.

Los objetivos principales del **Programa de Voluntariado** son:

- Seguir alimentando el activismo dentro de las personas de Ferrer y aumentar el sentido de pertenencia al "movimiento Ferrer".
- Facilitar que nuestros activistas participen en actividades que contribuyan al propósito de Ferrer.
- Inspirar a nuestro ecosistema con nuestro activismo y trascender más allá de nuestras paredes a través de actividades de voluntariado.

Como muestra de la relevancia que tiene este programa, en 2024 se alcanzaron los siguientes resultados:

- **7.722** horas de voluntariado
- **1.181** personas voluntarias
- **199** actividades organizadas
- **70%** de nuestras personas implicadas en las actividades de voluntariado

Además, recibimos el **Premio al Programa Empresarial de Voluntariado de Respon.cat** por nuestra dedicación a la sostenibilidad y la justicia social en Cataluña.

El **Programa de Voluntariado** está abierto a todas las personas de Ferrer a través de un **Portal de Voluntariado** en el que cada empleado o empleada puede gestionar todo lo referente a sus actividades de este tipo. En 2024 culminamos la implementación de la plataforma en todas nuestras filiales, a excepción de DEPAC y Benelux, donde esperamos poder hacerlo en 2025.

Por otro lado, contamos con distintas alianzas estratégicas a través de fundaciones y entidades sociales y medioambientales especializadas, así como las fundaciones del grupo, que nos acompañan y ayudan a transformar nuestro activismo en impacto positivo. Para cubrir las necesidades e intereses de las personas de Ferrer, el **Programa de Voluntariado** incluye distintos tipos de actividades.

4.2.1. Eventos especiales

Son aquellas actividades puntuales que implican participación en grupo, con una temática específica o debidas a un evento concreto. Algunos ejemplos son la celebración anual de nuestros Days for good o la participación de Ferrer en la Oxfam Trailwalker o El Gran Recapte d'Aliments.

DAYS FOR GOOD

Cada año se celebran los Days for good, unas jornadas de voluntariado para impulsar el activismo de las personas de Ferrer a través de actividades vinculadas a nuestra estrategia en aspectos sociales y medioambientales. Desde 2021, este es el evento anual más importante en el que se realizan actividades de voluntariado corporativo y de sensibilización a nivel global, alineadas con los pilares estratégicos de la compañía. En la edición de 2024 invitamos a nuestras familias, amigas y amigos a que participaran en la jornada para vivir con ellos el activismo del propósito de Ferrer a través de distintas actividades vinculadas a las Fundacions Ferrer: **Fundació Ferrer Green for Good, Fundació Ferrer Social Justice, Fundació Ferrer de Música y Fundació Finestres.**

- 60 actividades en 7 países
- 739 activistas de Ferrer
- 1.351 activistas incluyendo nuestras familias y amigos
- 4.632 horas de voluntariado totales
- 1.804 bombas de semillas fabricadas
- 1.600 planteles plantados
- 120 árboles plantados en México
- 50 entidades colaboradoras

OXFAM TRAILWALKER

Cada año entre los meses de marzo y mayo tiene lugar la Oxfam Trailwalker, organizada por Oxfam Intermón. Es un reto deportivo y solidario que consiste en formar un equipo para recorrer 10, 25, 55 o 100 kilómetros mientras recaudamos fondos para proyectos relacionados con el acceso al agua potable en las zonas del mundo más afectadas por la crisis climática. En la edición de 2024 participaron seis equipos de Ferrer, alrededor de 50 personas que lograron una recaudación de casi 7.000 euros.

4.2.2. Actividades puntuales recurrentes

A lo largo del año también realizamos otras actividades a pequeña escala que varían en función del colectivo, momento del año o ubicación del centro laboral. Estas actividades se llevan a cabo principalmente juntamente con la Fundació Ferrer Sustainability. En 2024, dentro de la oferta de actividades disponibles de manera recurrente en nuestro **Portal de Voluntariado**, introdujimos el Jardí Fènix, una iniciativa de agricultura urbana para mejorar la ocupabilidad de las personas en tratamiento de drogodependencias. Este huerto es un proyecto impulsado por la Fundació Ferrer Sustainability.

4.2.3. Voluntariado con ONG externas

Para complementar nuestro **Programa de Voluntariado** realizamos actividades con ONG externas. Estas actividades responden a diferentes temáticas y ubicaciones geográficas, adaptándonos a las necesidades de las organizaciones sociales o medioambientales con las que nos aliamos.

FUNDACIÓ ÈXIT: ACOMPAÑANDO A JÓVENES DE LA PROMOCIÓN 2024-2025

Nos aliamos con Fundació Èxit y su misión de reducir la tasa de abandono escolar y paro juvenil en jóvenes en situación de vulnerabilidad, participando como empresa colaboradora en su programa de orientación integral durante el curso escolar 2024-2025. Basado en un estudio de la OCDE, el programa de Fundació Èxit buscar incidir en los tres actores clave para reducir el abandono escolar temprano, trabajando el autoconocimiento, explorando el mundo laboral a través del contacto directo con empresas y experimentar profesiones. El programa abarca el curso escolar, y desde Ferrer acompañamos a una clase de 14 jóvenes con mentorías individuales con personas voluntarias de la compañía, invitándoles a conocer nuestros huertos de la Fundació Ferrer Sustainability, realizando *test ikigai* con el área de People, visitando las plantas y centros productivos, participando en sesiones de *speed dating reverse* para que los jóvenes puedan compartir inquietudes con personas de Ferrer, entre otras.

SERVE THE CITY EN AMSTERDAM (NL)

Uno de los objetivos que nos marcamos para 2024 fue llevar a cabo la primera actividad de voluntariado en Benelux. Nos unimos a una organización llamada Serve the City at Work en Ámsterdam (Países Bajos) y colaboramos en un proyecto de renovación de una vivienda para una persona en situación desfavorecida, permitiéndole centrarse en retomar su carrera profesional.

GRUPO DEL MILHARADO APOYO A LAS PERSONAS SIN HOGAR (GMASA)

El 21 de septiembre Ferrer Portugal –con la participación de 18 personas voluntarias (108 horas)– unió fuerzas con el Grupo del Milharado Apoyo a las Personas Sin Hogar (GMASA) para llevar a cabo una acción solidaria que tuvo un efecto positivo en la vida de muchas personas. Esta actividad tuvo como objetivo apoyar a familias en situación

de vulnerabilidad y personas sin hogar, a través de una iniciativa que constata el compromiso con la lucha por la justicia social, marcando la diferencia en la comunidad.

SAVE THE BAY

En 2024 en Estados Unidos continuamos nuestra alianza con Save the Bay, una organización sin ánimo de lucro dedicada a la preservación de la Bahía de San Francisco y sus hábitats estuarinos relacionados. La actividad de voluntariado ambiental corporativo para Days for good se centró en la aplicación de mantillo y la eliminación de especies invasoras en los Palo Alto Baylands. Contamos con 56 voluntarios, quienes trabajaron 168 horas y ayudaron a eliminar unos 630 kilos de malas hierbas.

VOLUNTARIOS MÉXICO

En octubre de 2024 el equipo de nuestra filial en México se desplazó al Lago de Guadalupe en Cuautitlán Izcalli. Este lago está enfrentando serios problemas de contaminación debido a todo el urbanismo y sectores industriales que se encuentran ubicados en sus cercanías, cuyas aguas contaminadas terminan mezclándose con las aguas del lago. Durante una jornada, donde participaron 83 personas y sumaron un total de 498 horas de voluntariado, se plantaron 120 árboles y se crearon 1.104 bombas de semillas para atraer a más polinizadores, ya que estos desempeñan una función vital como servicio regulador de los ecosistemas en la naturaleza.

4.2.4. Actividades de área o departamento

Estas actividades surgen por iniciativa de los equipos, departamentos o áreas de Ferrer. Pueden ser acciones en las que participan pocos miembros del equipo o muy numerosas. Son actividades pensadas especialmente para que participen de forma exclusiva las personas de un equipo, y sean ellas mismas quienes organicen, gestionen y coordinen la propia iniciativa. Toda la compañía tiene a su disposición un catálogo que incorpora diversas actividades para guiar a los equipos y ayudarlos a elegir la mejor opción. En 2024 **las actividades de departamento aumentaron un 38% con respecto a 2023,** un muy buen indicador de que el activismo en Ferrer está cada vez más arraigado y que la autogestión de equipos para hacer voluntariado es una tendencia al alza.

4.2.5. Indicadores cuantitativos de Marcando la diferencia a través del voluntariado

Programa de voluntariado	2024	2023	2022	Variación 2024-2023 (%)
Horas de voluntariado	7.722	11.347	6.437	- 31,94%
Personas voluntarias	1.181	1.237	925	- 4,52%
Actividades organizadas	199	226	97	- 11,94%
Personal implicado	70%	69%	54%	1,44%

4.3. Sumando fuerzas y construyendo alianzas

En Ferrer nos hemos puesto como objetivo influir en otras personas y organizaciones de nuestro entorno para que el resultado de todas las pequeñas acciones combinadas sea cada vez mayor. Formamos parte de grupos empresariales

estratégicos y estamos construyendo alianzas a largo plazo para multiplicar los esfuerzos destinados a luchar por la justicia social.

Trabajamos para que nuestras acciones y decisiones diarias trasciendan las fronteras de la organización para contribuir de manera activa a generar una sociedad más justa, equitativa e inclusiva. Somos un miembro activo de la **Comunidad B Corp**, movimiento que integra a compañías de todo el mundo que tienen como objetivo común "usar la fuerza de la empresa como motor de cambio social y medioambiental". En España formamos parte del grupo de grandes empresas B Corp, que se reúne trimestralmente para intercambiar experiencias y puntos de vista y abordar los retos de manera colectiva.

Nos parece fundamental fomentar el diálogo con nuestros principales grupos de interés y con distintos actores claves de la comunidad para tejer redes que ayuden a construir el nuevo modelo social en el que creemos.

Impulsamos y formamos parte de proyectos del tejido empresarial e iniciamos proyectos internos que tienen un efecto positivo en algunos de nuestros grupos de interés más cercanos como proveedores y socios comerciales.

La integración de los grupos de interés en las líneas de actuación de nuestra organización es una de las herramientas más importantes para llevar a cabo una gestión socialmente responsable, en línea con nuestro propósito corporativo.

Nos esforzamos por construir relaciones de confianza sólidas con nuestros grupos de interés y crear valor compartido a través de un diálogo fluido y participativo con ellos. Nuestros principios corporativos se basan en la honestidad, la transparencia, la ética, el seguimiento de un modelo de gestión responsable y la divulgación de una información relevante y fiable.

Algunas de nuestras alianzas más destacadas son:

4.3.1. Barcelona +B

Barcelona +B nació como una iniciativa pionera en España para mejorar el impacto social y ambiental de las empresas y la ciudadanía para convertirnos en los principales agentes de cambio y transformación positiva. A su vez, esta iniciativa está integrada a una red más amplia, la Red Mundial Ciudades +B, que moviliza a la ciudadanía, empresas, instituciones públicas, universidades o fundaciones, entre otras.

En 2022 nos unimos como socios estratégicos, junto con Ajuntament de Barcelona, EADA Business School y B Lab Spain, en la alianza Barcelona +B, un proyecto de colaboración público-privado orientado a la transformación social y empresarial para potenciar una ciudad más próspera, sostenible e inclusiva.

Las principales actividades en las que participamos y que dotan de sentido a este proyecto son:

- **Treballem+B:** abordar los desafíos de la empleabilidad y la inclusión laboral de colectivos que sufren discriminación sistémica en el mercado laboral, así como la diversidad equidad e inclusión en los lugares de trabajo.
- **Eduquem+B:** posicionar a Barcelona como referente mundial en sostenibilidad, integrando la educación en sostenibilidad en centros educativos, así como

conectándolos con empresas y organizaciones de impacto.

- **Campus de introducción al impacto:** formación en sostenibilidad para promover el movimiento de empresas con propósito y mejora de su impacto.
- **Cafés con impacto:** formación en sostenibilidad en cuanto a tendencias y nuevos retos de la sociedad, donde se comparten experiencias y mejores prácticas de empresas referentes.
- **Board 2030:** sesiones de reflexión y trabajo para encontrar los puntos de acuerdo entre los directores generales y consejeros de grandes empresas que conforman el tejido empresarial local para comprometerse en una actuación conjunta que beneficie a Barcelona y su ciudadanía.

4.3.2. Global Coalition for Social Justice

En 2024 nos adherimos a la recién creada Coalición Mundial por la Justicia Social: una iniciativa innovadora que tiene por objeto promover la justicia social para todos, en todas partes.

La plataforma es voluntaria y reúne a gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores, organizaciones internacionales y regionales, instituciones financieras y bancos de desarrollo, empresas, organizaciones internacionales no gubernamentales, instituciones académicas y centros de investigación comprometidos con la promoción de la justicia social, a fin de emprender iniciativas colaborativas para alcanzar los objetivos que comparten.

Es, en definitiva, un espacio de colaboración para la acción, el diálogo y la promoción, en el que los asociados definen oportunidades individuales y colectivas para adoptar medidas concretas y lograr resultados tangibles.

El objetivo último es alcanzar un mayor equilibrio entre las dimensiones económica, social y ambiental del desarrollo sostenible, a fin de reducir considerablemente las desigualdades y la pobreza y facilitar el acceso a oportunidades y necesidades esenciales en todo el mundo.

En 2024 también nos unimos a la Bioindustry Association (BIA) de Reino Unido, donde, además, formamos parte de un grupo de trabajo específico sobre enfermedades raras.

4.3.3. Alianzas vinculadas a nuestra estrategia, códigos éticos y asociaciones sectoriales

Nuestra manera de hacer negocios		Ámbito
Asociación Española de Compliance	ASCOM es una asociación española independiente sin ánimo de lucro, dirigida a los profesionales de Compliance de todos los sectores económicos y de todo tipo de organizaciones, con el principal objetivo de profesionalizar esta función en España y de ayudas en el desarrollo profesional de sus socios.	Nacional (España)
Business Ethics Leadership Alliance-Ethisphere	La Business Ethics Leadership Alliance (BELA) pone en contacto a más de 350 empresas de todo el mundo que buscan y comparten las mejores prácticas a nivel internacional sobre cumplimiento y ética.	Internacional

Great People		Ámbito
Principios de Empoderamiento de las Mujeres	Conjunto de siete principios que ofrecen orientación a las empresas sobre cómo avanzar en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.	Internacional
Tent Partnership for Refugees	Una red de más de 400 grandes empresas comprometidas en ayudar a los refugiados en una docena de países de América y Europa a acceder a los mercados laborales locales, apoyándolos en su preparación para el empleo y conectándolos con oportunidades de trabajo.	Internacional
Consejo Consultivo de Cataluña de Asepeyo	Órgano consultivo formado por empresas mutualistas de especial relevancia y creados por la Junta Directiva de la Mutua en el ámbito territorial que en cada caso se establezca, del cual nuestra Directora de Salud, Seguridad y Bienestar es la presidenta.	Nacional (España)
Coashiq	Asociación empresarial del sector químico y afines, cuya actividad principal es la gestión de la Seguridad Industrial, la Salud Laboral y el Medio Ambiente.	Nacional (España)

Liveable Planet		Ámbito
Fundació Empresa i Clima	La Fundació Empresa y Clima es una organización sin ánimo de lucro que trabaja por el liderazgo y compromiso empresarial en la lucha contra el cambio climático. La FEC representa a empresas de todos los tamaños y sectores, líderes y referentes por integrar en su ADN políticas que impulsen la acción climática.	Nacional (España)
We Mean Business Coalition	La coalición We Mean Business impulsa la acción empresarial y política para reducir a la mitad las emisiones para 2030 y acelerar una transición justa hacia la neutralidad de carbono.	Internacional
Science Based Targets initiative	Organización de acción climática corporativa que permite a las empresas e instituciones financieras establecer objetivos de reducción de emisiones alineados con la ciencia climática.	Internacional
ecoins®	Plataforma digital regional que promueve la correcta gestión de los residuos valorizables y la economía circular y solidaria, generando datos e integrando a todos los sectores.	Nacional (Costa Rica)

Collective Action		Ámbito
Fundació Èxit	Trabaja para reducir el abandono educativo temprano de jóvenes en situación de vulnerabilidad social. Brinda las herramientas necesarias para que activen el potencial oculto que cada joven tiene, y puedan construir su propio futuro.	Nacional (España)
Doctor Sonrisas	Organización sin fines de lucro creada para ayudar a niños con enfermedades que ponen en riesgo su salud a vivir su infancia con la mayor normalidad posible, ofreciéndoles el apoyo que necesitan ellos y sus familias.	Nacional (México)
Oxfam Intermón	Oxfam Intermón es una organización no gubernamental de cooperación para el desarrollo española, afiliada a la confederación Oxfam, que engloba distintas organizaciones. A pesar de que cada una de estas organizaciones mantiene su propia identidad e independencia, comparten los mismos principios y trabajan conjuntamente para combatir la pobreza y la desigualdad en el mundo.	Nacional (España)
WWF	WWF es la mayor organización internacional independiente dedicada a la defensa de la naturaleza y el medio ambiente. Fundada en 1961, trabaja en más de 100 países y cuenta con el apoyo de cerca de 5 millones de miembros en todo el mundo.	Internacional
Pacto Mundial de Naciones Unidas	El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es un llamamiento a las empresas para que incorporen los diez principios universales relacionados con los derechos humanos, el trabajo, medioambiente y a lucha contra la corrupción.	Internacional

B Lab Spain	B Lab es la organización sin ánimo de lucro al servicio de este movimiento global orientado a transformar el sistema económico. Para lograr esta visión, crea estándares, políticas, herramientas y programas para las empresas, y verifica aquellas compañías que, conocidas como Empresas B Corp, lideran la transformación hacia un nuevo paradigma económico.	Nacional (España)
Barcelona +B	Barcelona+B es una iniciativa pionera en Europa que busca mejorar el impacto social y ambiental de las empresas y ciudadanos de Barcelona, convirtiéndolos en los principales agentes de cambio y transformación positiva. El objetivo es que empresas, universidades, fundaciones, instituciones públicas, emprendedores y ciudadanos trabajen juntos para hacer de Barcelona una ciudad mejor, convirtiéndola en un referente en la transformación empresarial y en la contribución a los ODS a nivel local.	Nacional (España)
Global Coalition for Social Justice	La Coalición Global por la Justicia Social es una iniciativa destinada a abordar los déficits de justicia social y acelerar la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda de Trabajo Decente. Su objetivo es generar compromisos políticos e inversiones para impulsar acciones concretas en favor de la justicia social y el trabajo decente.	Internacional

Salud		**Ámbito**
Eucope	Alianza de pequeñas y medianas empresas que apoyan, invierten y producen medicamentos y terapias innovadoras para el futuro, ofreciendo tratamientos de vanguardia que mejoran y salvan la vida de los pacientes.	Europeo

EURORDIS	Organización sin ánimo de lucro que empodera, colabora y aboga por las personas que viven con una enfermedad rara en Europa y aglutina a las asociaciones de pacientes.	Europeo
Farmaindustria	Asociación Nacional Empresarial de la Industria Farmacéutica que reúne a más de 130 laboratorios asociados, representando prácticamente la totalidad de las ventas de medicamentos de prescripción en España.	Nacional (España)
Asociación Nacional de Fabricantes de Dietética Infantil (ANDI)	Trabaja, desde 1977, apoyando y manteniendo una nutrición infantil de calidad gracias a la participación de los 13 fabricantes más importantes de nuestro país, que invierten de manera continua en la elaboración de productos con unos altos estándares de seguridad, innovación y calidad.	Nacional (España)
Autocontrol	Organismo independiente de autorregulación de la industria publicitaria en España.	Nacional (España)
Asociación para el Autocuidado de la Salud (ANEFP)	Agrupa a las compañías que fabrican y comercializan medicamentos y productos destinados al autocuidado de la salud en España.	Nacional (España)
Catalonia Bio & Health Tech	Asociación de empresas líderes en el ámbito de la biomedicina y la salud en Cataluña.	Nacional (España)

Fundación Luzón & Confederación Nacional de Entidades de ELA (CONELA)	Nos sumamos a la reivindicación de la Fundación Luzón y CONELA para desbloquear el proyecto de ley en beneficio de las personas que viven con Esclerosis Lateral Amiotrófica (ELA) en España, que estuvo más de 700 días bloqueado en el Congreso de los Diputados.	Nacional (España)
BioIndustry Association (BIA)	La BioIndustry Association (BIA) es la voz de la industria innovadora de las ciencias de la vida y la biotecnología, que impulsa y conecta el ecosistema del Reino Unido para que las empresas puedan comenzar, crecer y ofrecer innovaciones que cambien el mundo. Somos miembros activos del grupo de trabajo específico de enfermedades raras (RDIG).	Nacional (Reino Unido)
Associaçao Portuguesa da Indústria Farmacéutica (APIFARMA)	Asociación que reúne a más de 117 laboratorios asociados para defender sus intereses comunes, abarcando al mismo tiempo todos los campos multidisciplinares relevantes para el sector.	Nacional (Portugal)
Associaçao Portuguesa dos empresas de Dispositivos Médicos (APORMED)	Asociación de ámbito nacional con la mayor representatividad de los intereses comunes de las empresas que forman parte del sector de producción y distribución de dispositivos médicos.	Nacional (Portugal)
Freiwillige Selbstkontrölle für die Arzneimittelindustrie (FSA)	La Autorregulación Voluntaria para la Industria Farmacéutica (FSA, por sus siglas en alemán) es una asociación registrada de empresas farmacéuticas con sede en Berlín.	Nacional (Alemania)
Consejo de Ética y Transparencia de la Industria Farmacéutica (CETIFARMA)	Organismo con autonomía de gestión, responsable de redactar, promover y constatar la aplicación y el cumplimiento de los códigos de ética e instrumentos de autorregulación y autocontrol del sector farmacéutico.	Nacional (México)
Federación Centroamericana de Laboratorios Farmacéuticos (FEDEFARMA)	Entidad gremial que agrupa en su seno a la mayoría de las compañías farmacéuticas de investigación y desarrollo que comercializan sus productos en la región de América Central y el Caribe.	Centroamérica
Cámara de Innovación Farmacéutica (CIF)	Gremio que representa y lidera a las empresas de innovación farmacéutica que operan en Chile.	Nacional (Chile)

4.3.4. Indicadores cuantitativos de Sumando fuerzas y construyendo alianzas

Aportaciones a fundaciones y asociaciones de la comunidad local (en euros)	2024	2023	2022	Variación 2024-2023 (%)
Valor monetario	15.972.673	10.281.422	10.564.347	55,35%

5. Nuestra actividad

Temas materiales:

- Innovación en medicamentos y productos de salud
- Impacto en la salud y farmacovigilancia
- Relación con el paciente
- Alianzas y colaboración sectorial
- Relación con *partners,* distribuidores comerciales y clientes
- Calidad y seguridad del medicamento o producto de salud
- Precios y acceso a mercados

GRI: 2-6, 3-3, 416-1, 417-1

La salud es la base que sustenta el bienestar de todas las personas. Es, además, un derecho recogido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos: un compromiso jurídicamente vinculante que va más allá de los aspectos sanitarios y también incluye todos los factores que hagan posible un acceso justo, inclusivo e igualitario a la salud.

Apoyamos con convicción que todas las personas tengan garantizado este derecho con productos transformadores que ayuden a cambiar la vida de los pacientes. Para ello, integramos todos los eslabones de la cadena de valor del medicamento desde su investigación y desarrollo hasta la fabricación, distribución y comercialización, siempre con la perspectiva de la justicia social y el derecho a la salud.

En nuestro afán de aportar un valor diferencial significativo a las personas que padecen enfermedades graves, estamos dirigiendo nuestros esfuerzos al desarrollo de productos en dos áreas terapéuticas principales: **enfermedades pulmonares vasculares e intersticiales y enfermedades neurológicas raras**

En línea con nuestro propósito, ambas áreas incluyen enfermedades carentes de tratamientos y con escasas líneas de investigación existentes. Por ello, la apuesta de Ferrer por la investigación y el desarrollo de posibles soluciones en estas áreas a través de ensayos clínicos es fundamental para mejorar la vida de las personas afectadas, así como para gestionar de forma eficiente los recursos sanitarios. Y nuestro compromiso va aún más lejos.

ENFERMEDADES PULMONARES VASCULARES E INTERSTICIALES

Se trata de patologías graves y debilitantes, de baja prevalencia, que requieren profesionales especializados para su tratamiento. Por un lado, hablamos de

enfermedades pulmonares vasculares que afectan a los vasos sanguíneos de los pulmones, como la hipertensión pulmonar. Por otro, de la enfermedad pulmonar intersticial, un grupo de patologías que se caracterizan por la inflamación y fibrosis del parénquima pulmonar, en especial, el tejido conectivo y las paredes alveolares. Como productos comerciales, en esta área nos enfocamos en el **treprostinilo** para el tratamiento de la hipertensión arterial pulmonar. También mantenemos abiertas líneas de investigación en hipertensión pulmonar, fibrosis pulmonar idiopática y fibrosis pulmonar progresiva.

ENFERMEDADES NEUROLÓGICAS RARAS

Son dolencias graves e inhabilitantes que requieren tratamiento y seguimiento por parte de especialistas. Estos trastornos neurodegenerativos se producen cuando las células nerviosas del cerebro o del sistema nervioso periférico pierden su función con el paso del tiempo, como sucede con la enfermedad de Parkinson o la Esclerosis Lateral Amiotrófica (ELA). También investigamos trastornos neurológicos funcionales que generan episodios de convulsiones y actividad eléctrica cerebral no controlada, como la epilepsia. Como productos comerciales en este tipo de dolencias, aportamos la **citicolina** para el tratamiento del ictus, los traumatismos craneales y sus secuelas; y la **loxapina** para la agitación asociada a la epilepsia o el trastorno bipolar. Además, trabajamos en la investigación de soluciones potenciales para la ELA, el Parkinson, la Parálisis Supranuclear Progresiva (PSP), la epilepsia y el síndrome de las piernas inquietas.

INVESTIGAR PARA MEJORAR

Aunque nos enfocamos en las enfermedades pulmonares vasculares e intersticiales y las enfermedades neurológicas raras, las áreas terapéuticas donde nuestra experiencia y conocimiento marcan la diferencia son seis: hipertensión pulmonar, neurología, dolor, cardiometabolismo, gastroenterología y dermatología. En estos ámbitos ofrecemos productos farmacéuticos –muchos de ellos de fabricación propia–, cumpliendo con los más elevados estándares de calidad europeos.

Monitor de Reputación Sanitaria

En 2024, hemos participado en el ranking Monitor de Reputación Sanitaria alcanzado el puesto 18º en el ranking de empresas farmacéuticas y el puesto 1º entre empresas nacionales.

5.1. Calidad y seguridad del medicamento o producto de salud

La salud es un bien y un derecho que debe estar al alcance de todas las personas, y en Ferrer trabajamos para que sea una realidad accesible y universal. Nos centramos en la fabricación y comercialización de productos farmacéuticos de marca, innovadores y con valor diferencial, con los más elevados estándares de calidad europeos y otras regiones.

Para ello, disponemos de un completo sistema de calidad con políticas y procedimientos propios, así como de un sistema de evaluación y seguimiento continuo, que se complementa con las auditorías internas anuales exigidas por las certificaciones correspondientes.

5.1.1. Seguridad, calidad y eficacia

En Ferrer la seguridad de las personas es una de nuestras prioridades. Asimismo, como empresa farmacéutica, nuestros medicamentos cumplen con unos estrictos requisitos de calidad, seguridad y eficacia.

Cumplimos con las normativas y códigos voluntarios relativos a los impactos en la salud y seguridad de nuestros productos y servicios. A través de nuestro sistema de calidad, disponemos de un plan de monitorización y mejora continua que nos permite identificar cualquier desviación en los procedimientos internos y establecer acciones correctivas y preventivas.

Nuestros productos farmacéuticos responden a una estricta regulación y garantizamos su cumplimiento: nos aseguramos de que nuestros procesos de producción y análisis cumplan con los más altos estándares y que no supongan ningún tipo de riesgo para la integridad de las personas.

Disponemos de procedimientos específicos cuyo objetivo es establecer el sistema de actuación, comunicación y definición de responsabilidades en caso de una alerta o retirada del mercado de uno o varios lotes de medicamentos, bien sea por propia voluntad de Ferrer o por imperativo de las autoridades sanitarias, buscando siempre como fin último la protección de los pacientes.

Este procedimiento se aplica en todos los medicamentos de titularidad de cualquiera de los laboratorios que forman parte de Ferrer, tanto a nivel nacional como internacional, incluyendo los medicamentos en investigación. Además, para asegurar la efectividad del procedimiento de retirada, se realiza anualmente un simulacro de retirada (*mock recall*) para detectar puntos de mejora y asegurar la eficacia del proceso en el caso de que fuera necesario activarlo.

Para que el proceso esté en continua mejora, es imprescindible mantener una estrecha colaboración con todos los agentes involucrados en el sector, incluyendo pacientes y sus asociaciones y profesionales sanitarios y de cuidados. A través de un trabajo conjunto, capacitamos a todos estos agentes para transformar las experiencias en salud de los pacientes. Algunas de las iniciativas que hemos puesto en marcha son:

Infoscience by Ferrer. Nuestro servicio de información médica tiene como objetivo responder a las necesidades y consultas sobre nuestros productos realizadas por profesionales sanitarios y pacientes. Está formado por profesionales de la salud y de la investigación que velan por ofrecer información médica de calidad, rigurosa y objetiva para resolver dudas sobre la composición de los productos y posibles efectos en la salud.

***Call center* disponible 24 horas.** Es un servicio para la recepción de llamadas y correos electrónicos procedentes del mercado y relacionadas con problemas de calidad, comunicación de reacciones adversas o solicitudes de información médica. Además, este servicio es responsable de recopilar la información recibida a través de estos medios en la base de datos de reclamaciones y remitirla a donde corresponda según los procedimientos internos establecidos. Este *call center* está activo 24 horas los 365 días del año, extendiendo el número de operadores en caso de ser necesario.

En 2024 recibimos:

- **712** consultas relacionadas con seguridad de medicamentos, cosméticos, productos sanitarios y leches maternizadas Novalac y reclamaciones de calidad de medicamentos, cosméticos y productos sanitarios.
- **525** solicitudes de información médica.

Con la actual herramienta se crea un registro para las consultas médicas y otro registro para las de calidad/seguridad. Por tanto, si tenemos una entrada de información que contiene una reclamación de calidad/seguridad y de información médica, se crearán dos registros: uno para el de información médica y otro para el de calidad/seguridad.

5.1.2. Certificaciones y licencias de calidad

Los productos fabricados en nuestra planta de producción farmacéutica de Sant Cugat del Vallés cumplen con la **normativa europea vigente de las Normas de Correcta Fabricación** (GMP, por sus siglas en inglés), disponiendo del correspondiente certificado de GMP emitido por la autoridad sanitaria competente.

Además, en 2024 obtuvimos la licencia GMP para la fabricación de medicamentos en formas líquidas no estériles para nuestra planta de Esplugues de Llobregat, lo que refuerza nuestro compromiso con los más altos estándares de calidad y cumplimiento normativo en todos nuestros procesos de fabricación. La nueva planta representa una expansión de las capacidades operativas con los máximos estándares de tecnología, calidad y sostenibilidad, consolidando así nuestra posición en el mercado y nuestra apuesta por la innovación y el respeto al medioambiente.

Todos los medicamentos de cuya distribución somos responsables se realizan bajo el cumplimiento de las **normas europeas de Buenas Prácticas de Distribución**

(GDP, por sus siglas en inglés), y disponen, asimismo, del correspondiente certificado emitido por las autoridades sanitarias competentes.

Ambos certificados se renuevan con una periodicidad definida por las autoridades tras la correspondiente inspección sanitaria. Asimismo, aquellos productos con titularidad de Ferrer fabricados por terceros cumplen las mismas certificaciones de GMP, verificación que realizamos de forma periódica mediante el procedimiento y las actividades relacionadas con la cualificación de fabricantes y su seguimiento de servicio.

En lo relativo a productos sanitarios, disponemos de las licencias previas de funcionamiento de instalaciones de productos sanitarios, tanto para la sociedad Ferrer Internacional S.A., cubriendo los roles de fabricante e importador, como para la sociedad Ferrer Farma S.A., cubriendo el rol de importador. Estas licencias son emitidas por la Agencia Española del Medicamento y Productos Sanitarios (AEMPS) y constatan que contamos con las instalaciones, los medios, los procedimientos y el personal adecuado para realizar las actividades incluidas en la licencia. En abril 2024 también se obtuvo el certificado ISO 13485: 2016 TD-300/A.

A nivel de distribución de productos sanitarios, disponemos de las comunicaciones de distribución de productos sanitarios y productos sanitarios de diagnóstico *in vitro,* ambas emitidas por la Generalitat de Catalunya, al tratarse de una competencia delegada a las comunidades autónomas.

En materia de farmacovigilancia, pese a que no se emite ningún certificado oficial en materia de cumplimiento de buenas prácticas en este sentido (Good Pharmacovigilance Practices-GVP), sí que debe hacerse un estricto seguimiento, tal y como estipula la Agencia Europea del Medicamento. Asimismo, nuestro departamento de Farmacovigilancia está sujeto a inspecciones realizadas por las autoridades competentes, auditorías realizadas por los distintos *partners*, así como auditorías internas. De este modo aseguramos del seguimiento de las buenas prácticas y el buen funcionamiento del departamento para garantizar la seguridad de los medicamentos.

En Ferrer no contamos con instalaciones propias para la experimentación *in vitro* ni *in vivo* con animales, por lo que no disponemos de la acreditación de la Asociación Internacional para la Evaluación y Acreditación del Cuidado de Animales de Laboratorio (AAALAC). Sin embargo, en nuestro compromiso con los más elevados estándares éticos y de bienestar animal, en la experimentación con animales disponemos de un sistema de calidad con procedimientos normalizados de trabajo.

Así, damos cobertura a la cualificación, control y supervisión de las actividades preclínicas subcontratadas a proveedores externos y velamos por el cumplimiento de las normativas en materia de investigación preclínicas y los estándares éticos de experimentación en animales. Como parte del procedimiento de cualificación y seguimiento, se solicitan las certificaciones y documentación necesarias a los proveedores que avalen el cumplimiento de la legislación y normativa aplicable (de las autoridades locales, regionales y/o estatales) en materia de experimentación animal, con el fin de asegurar el cumplimiento con los estándares europeos independientemente de la ubicación desde donde opere dicho proveedor.

5.1.3. Indicadores de Calidad y seguridad del medicamento o producto de salud

Certificaciones, autorizaciones, auditorías y sistemas de gestión en nuestros centros

Centro	ISO 14001	IA*	Auditoria legal PRL	Política integrada de medioambiente	Good manufacturing practice (GMP)	Good distributing practices (GDP)	Responsible Care
Servicios corporativos en L'illa, Barcelona	X		X	X			
Planta farmacéutica de Sant Cugat	X		X	X	X		
Centro logístico de Sant Feliu de Buixalleu	X		X	X		X	
Planta química de Sant Cugat	X	X	X	X	X		X
Planta Farmacéutica de Esplugues de Llobregat			X	X	X		

* Autorización ambiental

Indique si los procedimientos de la organización obligan a informar sobre:	Se informa SÍ/NO	% de categorías cubiertas
El origen de los componentes del producto o servicio	SÍ*	Bajo demanda
El contenido, especialmente en relación con las sustancias que podrían generar	SÍ*	Bajo demanda
El uso seguro del producto o servicio	SÍ**	100%. La información de uso seguro de acuerdo a requerimientos de Ficha Técnica/Prospecto
La eliminación del producto y los impactos ambientales y sociales	SÍ**	100%. La información de uso seguro de acuerdo a requerimientos de Ficha Técnica/Prospecto

* Bajo demanda acorde con el PNT de consultas médicas y/o de calidad. Adicionalmente, en relación al punto i. Ferrer dispone de mecanismos para asegurar que los componentes de los productos son libres de BSE/TSE.

** Información se contempla en las fichas técnicas y prospectos de los medicamentos en que Ferrer es titular de autorización de comercialización.

5.2. Impacto en la salud y farmacovigilancia

En Ferrer velamos siempre por la seguridad y el cuidado de las personas que necesiten nuestros productos. Desde el departamento de Farmacovigilancia, nos encargamos de gestionar todas las sospechas de reacciones adversas que puedan llegar en relación con nuestros productos. Además, nos aseguramos de que la información de reacciones adversas y contraindicaciones esté disponible en el prospecto y la ficha técnica esté actualizada.

El 100% de nuestros medicamentos, productos cosméticos y productos sanitarios se encuentran en el marco de gestión del área de Farmacovigilancia de Ferrer, así como la evaluación del impacto en la salud del paciente.

El objetivo principal de esta departamento es la gestión y análisis de la información de seguridad de nuestros productos, asegurando que son seguros cuando se utilizan de acuerdo con la ficha técnica y/o prospecto disponible.

Disponemos de una **Política de Farmacovigilancia** específica, así como de varios procedimientos normalizados de trabajo que describen en detalle todas las responsabilidades, actividades y procedimientos a seguir para la gestión de la información de seguridad. Estos procedimientos se actualizan periódicamente y están de acuerdo con la normativa actual en farmacovigilancia.

A nivel de implicación de nuestros órganos de dirección, es de obligado cumplimiento dotar al área de Farmacovigilancia de los recursos suficientes para la gestión de la seguridad del medicamento. También debe existir suficiente independencia como para que las decisiones tomadas en materia de seguridad del medicamento sean independientes de los fines comerciales.

El **Comité de Dirección** delega las responsabilidades de farmacovigilancia en la *Head of Corporate Pharmacovigilance & QPPV* de Ferrer, encargada de asegurar que la compañía dispone de un sistema que permita cumplir con la normativa aplicable.

Adicionalmente, el departamento de Calidad en Buenas Prácticas en Farmacovigilancia y Buenas Prácticas Clínicas es el encargado de implementar un sistema de gestión de calidad a nivel de farmacovigilancia.

El área dispone de distintas bases de datos electrónicas para el desarrollo de su actividad:

- **IVP:** base de datos global de seguridad de Ferrer. En ella recogemos todas las reacciones adversas recibidas de los medicamentos titularidad de Ferrer.
- **Plataforma de incidencias:** en ella incluimos todas las consultas de información médica, notificaciones de seguridad de medicamentos, cosméticos, productos sanitarios y reclamaciones de calidad.
- **Base de datos en la que se archiva la siguiente información:**
  - Ferrer PV SOPs database (procedimientos normalizados de trabajo).
  - Ferrer PSMF database (descripción detallada del sistema de Farmacovigilancia de Ferrer).
  - Búsquedas bibliográficas (registro de las búsquedas semanales en fuentes bibliográficas mundiales).

- **Registro de desviaciones de procedimientos y acciones asociadas a ellas.**

Impactos, riesgos y oportunidades clave

Cada medicamento es distinto y tiene identificados los posibles riesgos para el paciente. De este modo, para la mayoría de nuestros medicamentos disponemos de un plan de gestión de riesgos individualizado. Hay que tener en cuenta que manteniendo la ficha técnica y el prospecto actualizados, se minimizan muchos de los riesgos asociados al medicamento. Adicionalmente, en determinados casos llevamos a cabo actividades adicionales de minimización de riesgo, como la distribución de materiales informativos para profesionales sanitarios y/o pacientes, cartas de seguridad a profesionales sanitarios o estudios de seguridad post-autorización.

La obligación del departamento de Farmacovigilancia es asegurar que los medicamentos que la compañía comercializa son seguros para los pacientes, pues una mala gestión de la información de seguridad podría afectar a la salud pública. Por otro lado, también podría haber consecuencias negativas para la compañía, en forma de multas, revocación o suspensión de la autorización de comercialización e impacto en la reputación.

¿Cómo hacemos desde Ferrer el seguimiento y control de estos procedimientos?

Actualmente disponemos de siete indicadores de gestión en el departamento:

- Tiempos de envío de reacciones adversas a autoridades sanitarias.
- Tiempos de envío de informes periódicos de seguridad a autoridades sanitarias.
- Calidad de las reacciones adversas enviadas a autoridades sanitarias.
- Calidad de los informes periódicos de seguridad enviados a autoridades sanitarias.
- Tiempos de presentación y aprobación de las variaciones de seguridad de ficha técnica y prospecto por parte del departamento de Registros.
- Implementación de medidas adicionales de minimización de riesgos.
- Cumplimiento de la formación en farmacovigilancia en toda la empresa.

En paralelo, el equipo de Calidad que da soporte al área de Farmacovigilancia, dispone de sus propios indicadores:

- Cumplimiento del programa anual de auditorías de farmacovigilancia.
- Tiempo medio de notificación de desviaciones de procedimiento.
- Tiempo medio para el cierre de investigaciones relacionadas con desviaciones.
- Cierre de Acciones Correctivas y Preventivas (CAPA).
- Aprobación de Procedimientos Normalizados de Trabajo (PNT).

El departamento de Calidad, en colaboración con el área de Farmacovigilancia, realiza de forma anual auditorías específicas del sistema de farmacovigilancia de Ferrer. Por otro lado, y debido a las distintas relaciones contractuales establecidas con otras empresas farmacéuticas, se nos puede auditar en esta materia por parte de terceros.

Adicionalmente, desde 2019 contamos con auditorías de procesos, que tienen la finalidad de evaluar en detalle aquellos que se consideran críticos e iniciamos la integración de filiales a nivel de procedimientos. A partir

de las auditorías recibidas anualmente, implementamos mejoras en el sistema de gestión de la calidad a nivel de farmacovigilancia.

Principales hitos en 2024

- Inauguración de una nueva planta de Fabricación de formas farmacéuticas líquidas no estériles.
- Actualización de la base de datos global de seguridad y su validación.
- Finalización de la migración de casos a la nueva base de datos global de seguridad.
- Creación y aprobación del flujo de trabajo para nuevos activos digitales.
- Implementación de una nueva herramienta para la gestión de registros de formación.
- Cumplimiento de la formación de farmacovigilancia en los centros operativos.
- Implementación de los nuevos requerimientos del diccionario europeo de medicamentos.
- Creación de Sistemas Maestros de Farmacovigilancia paralelos al europeo para cubrir requerimientos legales locales.
- Renovación de las oficinas corporativas de la primera planta farmacéutica de Sant Cugat.

Disponemos de un *call center* a disposición de las personas que utilizan nuestros productos. Registramos las consultas recibidas en una base de datos y damos respuesta en función de su urgencia y contenido, cuya información queda también registrada en esta base de datos.

En el caso de que la consulta contenga alguna sospecha de reacción adversa a un medicamento (RAM), esta se introduce en una segunda base de datos (IVP, la base de datos global de seguridad) donde solo hay registradas este tipo de consultas, algo que nos permite hacer análisis individuales o agregados. Todas las RAM recibidas[23], tras ser evaluadas médicamente, son notificadas a las autoridades sanitarias pertinentes. Por otro lado, de forma periódica realizamos análisis e informes de toda la información de seguridad disponible y, en caso de ser necesario, lo comunicamos también a las autoridades sanitarias pertinentes.

[23] En 2024 fueron recogidas 823 RAM en la base de datos global de seguridad de Ferrer.

5.2.1. Relación con el paciente

En Ferrer queremos abordar el tratamiento de ciertas patologías inhabilitantes en muchos aspectos de la vida cotidiana con una mirada holística que supone poner a la enfermedad en el centro y trabajar de manera coordinada entre todos los actores (pacientes, médicos, sistemas de salud, agencias evaluadoras, pagadores, políticos, entre otros) para paliar los efectos negativos de su dimensión social y hacer más llevadera la convivencia con la enfermedad.

Estamos comprometidos con mejorar la experiencia de las personas que viven con una enfermedad dentro de las áreas terapéuticas de Ferrer. Por ello, buscamos impulsar proyectos y cocrear soluciones que permitan mejorar la experiencia de los pacientes de las áreas terapéuticas en las que nos enfocamos.

Como muestra de este compromiso, a nivel organizativo contamos con un departamento de Pacientes, Asuntos Públicos y Experiencia del Cliente. Entre sus objetivos principales está el de trabajar en colaboración con asociaciones de pacientes para:

- Luchar para mitigar las inequidades incluyendo la **voz del paciente** en los procesos de toma de decisión, empoderándolos y reduciendo las diferencias sociales de acceso, tratamiento y manejo de la enfermedad.
- Transformar la **experiencia de los pacientes** en cada etapa de su enfermedad y mejorar su calidad de vida, ya que nuestra relación con la comunidad de pacientes nos permite reaccionar adecuadamente a sus necesidades cambiantes.

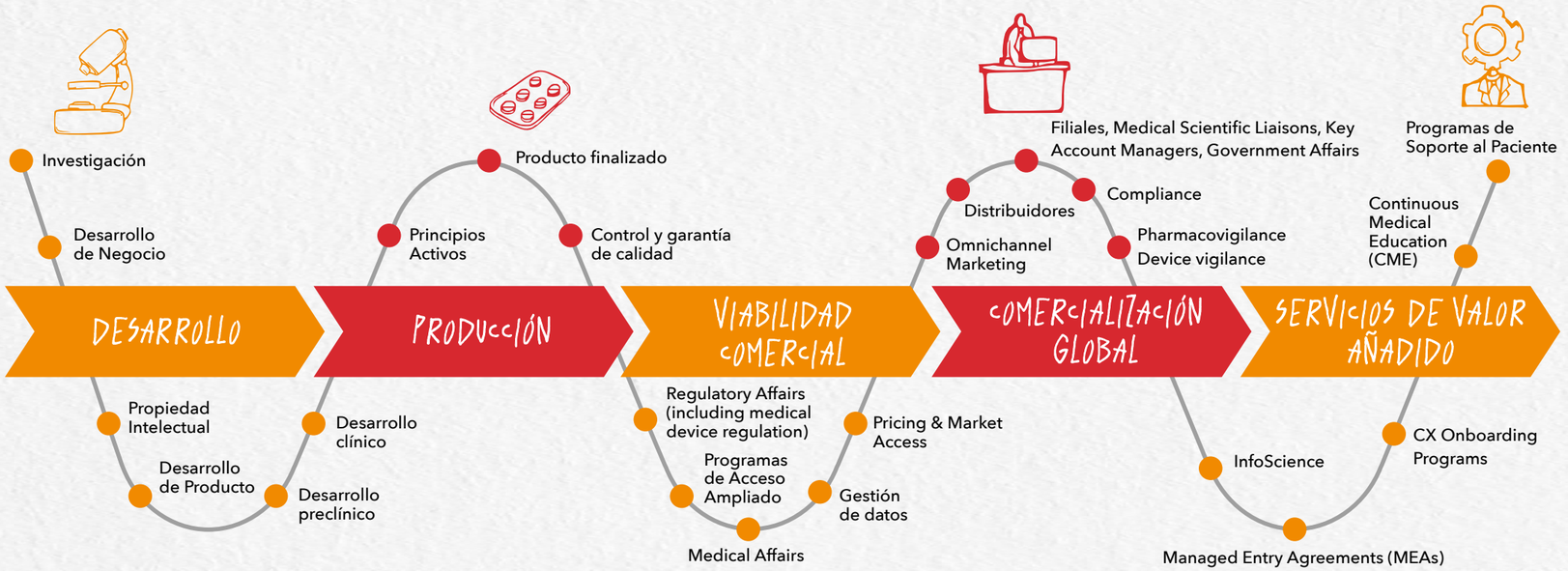
Y una de las formas mediante la que materializamos este compromiso es a través de la aplicación de un enfoque holístico. Damos un paso atrás para tener una perspectiva completa del entorno y buscamos oportunidades para mejorar la forma en la que los pacientes interactúan con los demás actores que contribuyen a su salud.

Nuestro principal objetivo es adquirir un conocimiento profundo del contexto y las interdependencias existentes entre los grupos de interés clave para gestionar la complejidad del sistema.

- **Profesionales de la salud** (médicos/as, enfermeros/as, sociedades médicas)
- **Pacientes** (pacientes, cuidadores/as, asociaciones de pacientes)
- **Financiadores y sistema nacional de salud**
- **Organismos regulatorios y decisores políticos**

Somos conscientes de que los mejores resultados se dan cuando las personas y los sistemas trabajan conjuntamente de manera efectiva. Por eso, forjamos relaciones con agentes clave que nos permiten mejorar la experiencia de las personas pacientes.

Además, como compañía verticalmente integrada trabajamos de manera transversal gestionando eficazmente toda la cadena de valor. Esto garantiza **que la voz del paciente se escuche a lo largo de todo el proceso.**



Empezando con la parte de investigación y desarrollo ya son varios los proyectos de diseño de estudios científicos en diferentes áreas terapéuticas en los que hemos incorporado la voz de los pacientes, lo que nos ha permitido un mejor diseño, estudios más inclusivos, desarrollos más eficientes y, por tanto, unos mejores resultados.

La perspectiva de los pacientes y personas cuidadoras también es crucial a la hora de entender mejor las patologías poco conocidas, en particular, comprender mejor las necesidades no cubiertas y los aspectos que más les importan.

Trabajamos con diferentes departamentos para poner en marcha metodologías robustas que nos permitan documentar estas necesidades no cubiertas, así como su impacto en la calidad de vida de los pacientes más allá del tratamiento.

Entre las actividades del 2024 se destacan:

- **Publicación de un artículo en la revista científica *Pulmonary Circulation***, donde se describen los resultados de un estudio realizado en 2023 en colaboración con las asociaciones de pacientes europeas de hipertensión pulmonar (PHA Europe) y de fibrosis pulmonar (EU-PFF), que recoge, por primera vez en Europa, la voz de los pacientes con PH-ILD y de las personas cuidadoras acerca del impacto a distintos niveles que genera esta enfermedad en sus vidas.
- Otra iniciativa que pone de manifiesto el compromiso de Ferrer de incluir la voz del paciente en toda la cadena de valor es el **diseño e implementación de un estudio clínico de Fase 2 para la indicación de parálisis supranuclear progresiva (PSP)**. Para el diseño de este ensayo clínico hemos trabajado juntamente con CurePSP (USA) y PSPA UK, las dos asociaciones de pacientes de PSP más relevantes a nivel mundial. Su aportación ha garantizado que el protocolo del estudio tenga en cuenta la situación que viven los pacientes y sus cuidadores.
- **Implementación del programa Get-on-Board PH en Austria**. Se trata de un programa cocreado con la asociación austríaca de pacientes de hipertensión pulmonar (PHA Austria), que ofrece una serie de servicios no-farmacológicos como la atención psicológica, que aportan mucho valor al paciente en el manejo de su enfermedad. Este programa es un piloto y Ferrer se plantea extenderlo a otras geografías y otras indicaciones.
- **Participación en la EU ALS expert coalition**, una alianza europea que reúne a diferentes actores (profesionales sanitarios, pacientes, profesionales de la industria, reguladores, etc.) con el objetivo de incluir la gestión y cuidado de los pacientes de ELA en la agenda política europea. En 2024 la coalición ha debatido la posibilidad de extender el alcance de esta a otras enfermedades neurológicas más allá de la ELA. Se trata de una iniciativa para promover recomendaciones que ayuden, entre otros objetivos, a la eliminación de las diferencias territoriales entre distintos países europeos en cuanto al acceso a los soportes necesarios para estos pacientes.

En nuestro compromiso con los pacientes, y con el objetivo de dar voz a las personas que viven con enfermedades raras, trabajamos con asociaciones de pacientes para crear campañas de sensibilización omnicanal.

Un buen ejemplo es la **campaña PHantasticALS,** una iniciativa que busca dar a conocer entre la sociedad que cada paciente de nuestras áreas terapéuticas foco –las enfermedades pulmonares vasculares e intersticiales y las enfermedades neurológicas raras– es único e irrepetible. La campaña tuvo una gran acogida y fue galardonada en las categorías de "Mejor estrategia en campaña publicitaria en salud" y "Mejor campaña publicitaria internacional en salud" en el Festival Salud y con el Premio de excelencia por parte de The RX Club en la categoría "Professional Education Campaigns".

5.3. Innovación en medicamentos y productos de salud

En nuestro objetivo de aportar valor significativo y diferencial a las personas que sufren patologías graves, definimos una **Estrategia de I+D** enfocada al desarrollo de soluciones terapéuticas transformadoras capaces de mejorar la vida de las personas que padecen enfermedades de baja prevalencia, debilitantes o de alta mortalidad.

Fruto del conocimiento y la experiencia adquirida, como reflejamos en páginas anteriores, dirigimos nuestros esfuerzos hacia dos áreas terapéuticas principales: las enfermedades pulmonares vasculares e intersticiales y las enfermedades neurológicas raras.

En ambas áreas convergen enfermedades raras o de baja prevalencia, frecuentemente carentes de tratamientos eficaces. Por ese motivo, nuestro compromiso con la investigación y el desarrollo de tratamientos en esos ámbitos resulta crucial para mejorar y transformar la vida de las personas que viven con esas patologías, así como para gestionar de manera eficiente los recursos sanitarios.

5.3.1. Estrategia de I+D

Reunimos el talento, la experiencia, las herramientas y los conocimientos científicos para identificar y ofrecer terapias que cambien la vida de los pacientes con necesidades médicas no cubiertas. Nuestra I+D impulsa enfoques innovadores en ámbitos terapéuticos para mejorar la progresión y los síntomas de las patologías. También desarrollamos productos y servicios digitales de última generación que, junto con nuestros medicamentos, ofrecen nuevos enfoques de soporte terapéutico no invasivo a los pacientes.

Por ello, adoptamos una **Estrategia de I+D dinámica y responsable** que tiene como objetivo mejorar nuestra comprensión de las enfermedades y así impulsar el desarrollo de nuevas terapias potenciales de una forma ágil, integrada y holística. Nuestros desarrollos se basan en la experiencia y las necesidades reales de los pacientes y los proveedores de servicios de salud, incluyendo los cuidadores. Trabajamos para ellos en aras de brindarles **terapias que transforman sus vidas, productos que revolucionan la eficacia de sus medicamentos y mejoran su calidad de vida.**

Para ello, contamos con una **Política de I+D Responsable**, basada en los siguientes principios estratégicos:
Investigación y desarrollo en proyectos de alto valor diferencial.

- Investigación y desarrollo en enfermedades raras que tienen necesidades clínicas no cubiertas.
- Investigación y desarrollo en enfermedades de alta mortalidad y discapacidad.
- Asegurar un *pipeline* sostenible y robusto.
- Toma de decisión transparente y basada en datos.
- Selección de materiales y proveedores en base a criterio de sostenibilidad.
- Investigación y desarrollo comprometida con el bienestar animal.

Las directrices para la incorporación de nuevos productos en el *pipeline* de Ferrer incluyen la búsqueda continua de nuevas opciones terapéuticas en indicaciones de enfermedades con una alta mortalidad, como la esclerosis lateral amiotrófica, la parálisis supranuclear progresiva y la fibrosis pulmonar progresiva (incluyendo la fibrosis pulmonar idiopática). Todas ellas enfermedades para las que no hay tratamientos, son de modesta eficacia o están solo enfocados en paliar los síntomas. También incluyen la búsqueda de soluciones para enfermedades altamente debilitantes como el síndrome de Rett, la ataxia de Friedrich, la hipertensión pulmonar y la deficiencia de antitripsina.

Una vez identificadas las oportunidades en las indicaciones seleccionadas, evaluamos y seleccionamos las mejores oportunidades de acuerdo con unos criterios muy estrictos que incluyen el análisis de solidez científica, necesidad clínica, posicionamiento de valor, viabilidad técnica y económica, incluyendo asimismo un análisis de riesgo muy exhaustivo.

Con el objetivo de asegurar que Ferrer cuenta con un *pipeline* sostenible y robusto, controlamos la entrada de nuevos proyectos balanceando el riesgo y el tipo de innovación. Para garantizar la transparencia y la transversalidad en la toma de decisiones, implementamos comités internos multidisciplinares que permiten controlar tanto la selección y entrada de nuevos proyectos en el *pipeline* como la supervisión de los proyectos de I+D en desarrollo.

Finalmente, implementamos varios procedimientos para garantizar que todos nuestros procesos reduzcan el impacto medioambiental y se lleven a cabo garantizando la protección de nuestras personas.

Los estudios con animales representan una parte pequeña pero vital de los programas de investigación y desarrollo. En la actualidad, no es posible eliminar los estudios con animales de los programas de investigación y desarrollo para garantizar que las nuevas alternativas de tratamiento beneficien la salud del paciente. Junto con la comunidad científica, trabajamos con el compromiso y aspiración a

largo plazo de sustituir, reducir y refinar el uso de animales. Nos comprometemos con el bienestar animal de la siguiente manera:

- No realizamos estudios con animales en nuestras instalaciones.
- Subcontratamos a proveedores externos los estudios con animales incluidos en nuestros programas de investigación y desarrollo. Como patrocinadores de estudios con animales, exigimos a los proveedores de servicios externos que demuestren el cumplimiento del bienestar animal, según la Directiva 2010/63/UE modificada por el Reglamento (UE) 2019/2010, y que cumplan con las leyes locales y nacionales aplicables.
- Patrocinamos estudios con animales si existe un requisito legal o reglamentario específico para hacerlo, con el fin de realizar una declaración de beneficio para la salud.

5.3.2. Patentes

Para completar el compendio normativo escrito en materia de gestión de patentes en Ferrer, en 2023 se redactó el **Posicionamiento de Ferrer respecto a determinadas cuestiones relativas a patentes**, y que plasma por escrito la práctica habitual de la compañía. Este posicionamiento incluye:

- Directrices para aplicar una política de patentes responsable que evite la práctica denominada *evergreening*. Estas directrices incluyen que, transcurridos 20 años desde el lanzamiento de un producto en un determinado país, Ferrer no ejercitará los derechos de patente ante la comercialización de un genérico por parte de un tercero en los mismos términos en los que se lanzó inicialmente.
- Compromiso de no proteger mediante patente productos, o hacer valer patentes históricas, en países de bajos ingresos para facilitar el acceso a los medicamentos en dichos países.
- Definición de una política de licencias voluntarias y obligatorias en países de bajos ingresos, a favor de otros fabricantes para que puedan producir productos patentados.
- Compromiso de hacer más accesible y con mayor agilidad la información relacionada con nuestra cartera de patentes actual y futura a las agencias de adquisición de medicamentos.

PORTAFOLIO DE PATENTES 2024

- **455** número total de solicitudes de patente y patentes
- **347** patentes concedidas
- **108** solicitudes de patente en trámite

5.3.3. Nuestro *pipeline* de productos en desarrollo

Nuestro enfoque innovador dio lugar a múltiples productos candidatos en desarrollo que tienen el potencial de ofrecer una mejor calidad de vida a los pacientes. Nuestro equipo de investigación evalúa constantemente oportunidades para desarrollar y ofrecer soluciones diferenciales y significativas: nos motiva crear nuevos medicamentos relevantes para el tratamiento crónico o agudo de síntomas y afecciones debilitantes. Nuestra propia tecnología patentada, Staccato®, hace posible crear tratamientos novedosos para afecciones agudas e intermitentes.

Además del trabajo en las áreas terapéuticas prioritarias ya mencionadas, estamos llevando a cabo el desarrollo de productos que tienen el potencial de responder a las necesidades no cubiertas de pacientes con síndrome de vómitos cíclicos (SVC) y retinopatía diabética. Esos

últimos dos programas están disponibles para *licensing-out* en algunas zonas geográficas.

PROGRAMAS	PRECLÍNICA	FASE I	FASE II	FASE III	REGISTRO	MERCADO
Enfermedades neurológicas raras						
FNP 223 ASN90 – Inhibidor de la O-GlcNAcasa (parálisis supranuclear progresiva)						
FNP 002 – Alprazolam Staccato® (epilepsia)						
Otros						
FNP 010 – Granisetrón Staccato® (síndrome de vómitos cíclicos)			licensing-out			
FNP 120 – péptido GLP1 (retinopatía diabética)			licensing-out			

5.3.4. Nuestras tecnologías

Staccato® One Breath Technology™ – Sistema OBT™ fue desarrollado por Ferrer U.S (anteriormente Alexza Pharmaceuticals). Su tecnología exclusiva, basada en un pequeño inhalador, permite la administración de medicamentos a través del pulmón a nivel sistémico de forma rápida y no invasiva. Utiliza un sistema de calentamiento rápido capaz de alcanzar temperaturas muy altas en tan solo 100 milisegundos para vaporizar el ingrediente activo farmacéutico no formulado, depositado en una capa delgada sobre un sustrato de acero inoxidable. Cuando el paciente inhala a través de este sistema, la superficie del sustrato de acero inoxidable se calienta instantáneamente, creando partículas de fármaco en aerosol. El paciente inhala estas partículas, que tienen un tamaño óptimo para llegar a las zonas más profundas y vascularizadas del pulmón.

Esto logra una absorción rápida y completa en el torrente sanguíneo, iniciando el tratamiento de forma sencilla y no invasiva. La eficacia y la seguridad de esta tecnología ha sido demostrada por medio de las autorizaciones de la EMA (Agencia Europea de Medicamentos), la FDA (Food and Drug Administration), y en muchas otras agencias reguladoras a través de Adasuve® (loxapina inhalada), indicado para el tratamiento agudo de la agitación asociada a la esquizofrenia o el trastorno bipolar en adultos.

Nuestro equipo técnico y científico de I+D tiene experiencia adicional en una serie de formulaciones de liberación inmediata y prolongada, incluyendo

formas farmacéuticas orales, semisólidos e inyectables de liberación prolongada. En Ferrer utilizamos estas tecnologías para desarrollar terapias más eficaces o convenientes para los pacientes en nuestras áreas terapéuticas de interés.

5.3.5. Ensayos clínicos y no clínicos éticos y transparentes

Los estudios clínicos en los que participan tanto personas voluntarias sanas como pacientes desempeñan un papel fundamental en el desarrollo de nuevos fármacos. Los pacientes se inscriben en estudios clínicos que cumplen los principios de la Declaración de Helsinki y sus enmiendas, así como las leyes, reglamentos y disposiciones de los países donde se inscriben las personas voluntarias[24].

Durante el diseño y ejecución de los estudios clínicos mantenemos un firme compromiso con los principios éticos de la investigación clínica, que garantizan la protección de los derechos, la seguridad y el bienestar de los sujetos del ensayo, así como también garantiza la credibilidad de los datos generados.

En todas las fases buscamos colaboraciones y alianzas con la comunidad científica, investigadores, organizaciones y representantes de pacientes para fortalecer la calidad y alcance de nuestros ensayos clínicos, manteniendo siempre el foco en el paciente y quienes participan en los estudios.

Como ejemplo de esto, en 2024 contamos con la participación de diversas asociaciones de pacientes en la revisión del diseño de estudios clínicos, así como en la comunicación tanto de su existencia como en la publicación de sus resultados.

Ensayo / Estudio clínico	Detalles	Estado
ADORE	Estudio multicéntrico, aleatorizado, doble ciego, controlado con placebo para investigar la eficacia y seguridad de FNP 122 (edaravona oral) en pacientes con esclerosis lateral amiotrófica.	Cerrado
ADOREXT	Estudio multicéntrico, abierto, de extensión para investigar la seguridad a largo plazo de FNP 122 (edaravona oral) en pacientes con esclerosis lateral amiotrófica.	Cerrado
ARA-BESD-14-FRI/23	Estudio abierto, cuatro periodos, dos secuencias, replicado, aleatorizado, dosis simple comparativa para evaluar bioequivalencia de dosis fija. Polypill AAR 100/80/10 mg (test) versus dosis equivalentes de Aspirin® N 100mg tablets + Cardyl® 80mg film-coated tablets + Acovil® 10mg tablets (referencia) en voluntarios sanos (hombres y mujeres) en condiciones de ayuno.	Completado
AMDC 009-201	Estudio controlado doble ciego, aleatorizado para evaluar la eficacia y seguridad de Apomorfina Staccato ® (AZ-009) en pacientes con enfermedad de Parkinson experimentando episodios *off*.	Discontinuado
FTRI-NIS-2201	Registro multinacional de pacientes en prevención cardiovascular secundaria.	En seguimiento

[24] Todos los productos descritos en esta página están en fase de investigación y no han sido autorizados para ningún uso por la Agencia Europea del Medicamento (EMA), la Administración de Alimentos y Medicamentos de los Estados Unidos (FDA) ni ninguna otra autoridad sanitaria. No se han establecido la seguridad y la eficacia de estos productos en investigación.

FITREP-NIS-2401	Estudio comparativo de efectividad de vida real de Tyvaso® (treprostinil inhalado) en el tratamiento de la hipertensión pulmonar asociada a la enfermedad pulmonar intersticial: un estudio comparativo externo de treprostinil inhalado versus tratamiento estándar en Europa.	En seguimiento
FITREP-NIS-2402	Eficacia del treprostinil inhalado frente al tratamiento estándar para el tratamiento de la hipertensión pulmonar asociada a la enfermedad pulmonar intersticial: un estudio ponderado por puntuación de propensión del ensayo INCREASE y datos de registro de Europa.	En seguimiento
FITREP-EAP-2201	Programa de acceso ampliado y recopilación de datos de vida real utilizando treprostinil inhalado para el tratamiento de adultos con hipertensión pulmonar asociada a enfermedad pulmonar intersticial.	En seguimiento
Epidemiológico CPRD/HES	Estudio epidemiológico, de carga de enfermedad, resultados de vida real y patrones de tratamiento en hipertensión pulmonar asociada a enfermedad pulmonar intersticial e hipertensión arterial pulmonar en el Reino Unido (CPRD/HES)	Completado
Epidemiológico SHI	Estudio epidemiológico, de carga de enfermedad, resultados de vida real y patrones de tratamiento en hipertensión pulmonar asociada a enfermedad pulmonar intersticial e hipertensión arterial pulmonar en Alemania (SHI).	Completado
Epidemiológico SNDS	Estudio epidemiológico, de carga de enfermedad, resultados de vida real y patrones de tratamiento en hipertensión pulmonar asociada a enfermedad pulmonar intersticial e hipertensión arterial pulmonar en Francia (SNDS).	Completado
NEPHY	Estudio no intervencionista, retrospectivo y prospectivo para recopilar datos sobre la utilización, seguridad y eficacia de treprostinil parenteral en recién nacidos con hipertensión pulmonar.	En seguimiento
FNP223-CT-2301 PROSPER	Estudio aleatorizado, doble ciego y controlado con placebo para evaluar la seguridad, eficacia y farmacocinética de FNP-223 (formulación oral) para el tratamiento de la parálisis supranuclear progresiva (PSP)	En seguimiento

Es importante tener en cuenta que esta información no pretende reemplazar los consejos de los profesionales de la salud. Los pacientes deben buscar consejo médico antes de iniciar o modificar su tratamiento, así como plantearse la participación en cualquier investigación clínica. Los profesionales de la salud deben consultar la información técnica aprobada por el país del paciente para asegurarse de tener la información actualizada y adecuada de acuerdo con los requisitos locales.

Puede descubrir más información sobre nuestros estudios y cómo inscribirse aquí.

5.4. Precios y acceso a mercados

Queremos ser un *partner* del sistema de salud, contribuir al manejo de enfermedades y asegurar un acceso equitativo para el paciente y para la sociedad.

5.4.1. Ferrer *Pricing Model for Excellence* (F-PRIME)

Contamos con una **Política Global de Precios**, que determina la forma en la que establecemos los precios de nuestros productos. En Ferrer nos basamos en tres fundamentos[25]:

- El valor de los medicamentos (*value-based pricing*), en línea con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS).
- La posibilidad de pagar de cada mercado.
- Los precios en otros países.

[25] No hacemos aumentos abusivos de precio ni prácticas de *dumping* (práctica que se produce cuando se vende por debajo del precio normal o a precios inferiores al coste). Para garantizar el cumplimiento de estos fundamentos, hemos creado una gobernanza global de precios. Esta política está disponible en la intranet de Ferrer y brindamos formación a las personas que trabajan en la compañía a través de nuestra plataforma de formación online.

5.4.2. Iniciativas y actividades del departamento de Acceso a Mercados corporativo

- **BD *new asset assessment*.** Los departamentos de Acceso a Mercados y Precios forman parte de la evaluación de nuevos tratamientos para su incorporación al porfolio de Ferrer.
- **Desarrollo clínico.** Los departamentos de Acceso a Mercados y Precios están presentes en el diseño de los estudios clínicos para asegurar que dan respuesta a las necesidades de evidencia en materia de financiación de los tratamientos. El objetivo es conseguir un acceso equitativo y oportuno para aquellos pacientes que necesiten el tratamiento.
- **Generación de evidencia.** Hemos generado evidencia para demostrar que nuestros medicamentos son eficientes para el sistema de salud, permitiendo disminuir los costes de manejo de la enfermedad y mejorando la supervivencia y/o la calidad de vida para los pacientes. Por ejemplo, el modelo farmacoeconómico para estimar la reducción de eventos cardiovasculares y costes asociados con el uso de Trinomia en pacientes con infarto de miocardio previo o el proyecto de conceptualización y validación del modelo de coste-efectividad en PH-ILD[26]. Hemos generado evidencia que demuestra la carga de la enfermedad para el sistema de salud y para los pacientes, así como las necesidades médicas no cubiertas en distintas patologías, por ejemplo, en el estudio *Epidemiology and Burden of disease in PH-ILD* (Epidemiología y carga de la enfermedad en hipertensión pulmonar asociada a la enfermedad pulmonar intersticial). También hemos generado evidencia para demostrar que nuestros medicamentos aportan beneficios relevantes para los pacientes, por ejemplo, en el proyecto MCID of 6MWD in PH-ILD (diferencia mínima clínicamente relevante en la capacidad de ejercicio de los pacientes con hipertensión pulmonar asociada a enfermedad pulmonar intersticial).

5.4.3. Programas de acceso ampliado

En Ferrer ofrecemos a los candidatos que reúnen los requisitos la posibilidad de beneficiarse de terapias fuera de los ensayos clínicos y antes de la aprobación regulatoria a través de los **Programas de Acceso Ampliado (PAA).**

¿Qué es un Programa de Acceso Ampliado (PAA)?

Los programas de acceso ampliado (incluyendo los programas Uso Compasivo, Acceso Temprano, Acceso Gestionado y los Programas de Pacientes Designados [PPD], entre otros) son posibles vías para que las personas con una afección o enfermedad grave con riesgo vital inmediato tengan acceso a un medicamento en investigación para su tratamiento fuera de los ensayos clínicos cuando no existan opciones terapéuticas alternativas comparables o satisfactorias.

¿Quién puede unirse a un PAA?

El acceso ampliado podrá ser apropiado, siempre que así sea valorado y propuesto por el profesional sanitario en cuestión y se den las condiciones de la legislación local correspondientes, cuando se den todas las condiciones siguientes:

- La persona tiene una enfermedad potencialmente mortal, de larga duración o gravemente debilitante.
- La enfermedad no puede tratarse satisfactoriamente con ningún medicamento actualmente autorizado.
- No es posible la inscripción del paciente en un ensayo clínico.

[26] Hipertensión pulmonar (PH, por sus siglas en inglés) enfermedad pulmonar intersticial (ILD, por sus siglas en inglés).

5.5. Dónde estamos presentes directamente

EUROPA

España

- HQ centro L'illa (Barcelona)
- Planta producción farmacéutica (Sant Cugat del Vallès)
- Planta producción farmacéutica (Esplugues de Llobregat)
- Planta producción química (Sant Cugat del Vallès)
- Centro logístico (Sant Feliu de Buixalleu)
- Red de ventas

Portugal

- Oficina central (Lisboa)
- Red de ventas

DEPAC (acrónimo de Alemania, Polonia, Austria y República Checa en inglés)

- Oficina central (Herzogenrath)
- Red de ventas

BENELUX (acrónimo de Bélgica, Países Bajos y Luxemburgo en inglés)

- Oficina central (Breda)
- Red de ventas

AMÉRICAS

México

- Oficina central (Ciudad de México)
- Laboratorio de calidad (Ciudad de México)
- Red de ventas

Centroamérica y Caribe (con sede central en Costa Rica)

- Oficina central (San José)
- Red de ventas

Perú

- Oficina central (Lima)
- Red de ventas

Chile

- Oficina central (Santiago de Chile)
- Red de ventas

Estados Unidos

- Centro I+D (Fremont, California)

Contenidos adicionales créditos

Great People

Horas de formación por persona

Año base	Valor año base	Unidades	Valor 2021	Valor 2022	Valor 2023	Valor 2024	Variación año base	Variación 2024-2023
2019	26,0	horas	57,3	67,8	65,3	**27**	**3,85%**	**-58,65%**

Participación en programas de formación

Año base	Valor año base	Unidades	Valor 2021	Valor 2022	Valor 2023	Valor 2024	Variación año base	Variación 2024-2023
2021	29,0%	% personas formadas	29,0%	49,6%	56,5%	**53,5%**	**84,48%**	**-5,31%**

Horas dedicadas al Programa de Wellbeing

Año base	Valor año base	Unidades	Valor 2021	Valor 2022	Valor 2023	Valor 2024	Variación año base	Variación 2024-2023
2022	9.538	horas	---	9.538	6.755,5	**6.646,50**	**-30,32%**	**-1,61%**

Liveable Planet

Huella de carbono de Ferrer[27]

Año base	Valor año base	Unidades	Valor 2021	Valor 2022	Valor 2023	Valor 2024	Variación año base	Variación 2024-2023
2019	17.856	t CO_2e	12.871	13.917	12.599	**11.699**	**-34,48%**	**-7,14%**

Valorización de residuos

Año base	Valor año base	Unidades	Valor 2021	Valor 2022	Valor 2023	Valor 2024	Variación año base	Variación 2024-2023
2019	57,0%	% valorización	76,5%	85,0%	82,25%	**83,92%**	**47,23%**	**2,03%**

Collective Action

Horas de voluntariado

Año base	Valor año base	Unidades	Valor 2021	Valor 2022	Valor 2023	Valor 2024	Variación año base	Variación 2024-2023
2021	1.500	horas	1.500	4.089	11.347	**7.722**	**414,80%**	**-31,95%**

[27] El alcance del indicador incluye HQ Illa, centro logístico SFB, Farmacéutica FISA, Interquim, México, Alexza (US), Portugal, Kazajistán, Alemania, Perú, Costa Rica, Argentina y Chile. El alcance 3 considera las categorías de *business travel*, desplazamientos *in itinere,* residuos de operaciones y *packaging*. A partir de 2022 los centros de Kazajistán y Argentina no han estado operativos y por lo tanto no se incluyen en el alcance de del indicador.

Sobre este informe

GRI: 2-1, 2-2, 2-3, 2-14, 3-1, 3-2

El presente Estado de Información no Financiera recoge la información no financiera del Grupo Ferrer Internacional, S.A., y de sus sociedades dependientes, según se detalla en las cuentas anuales consolidadas del Grupo, referido al ejercicio 2024 (desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2024). A través de este documento, la organización da respuesta a los requerimientos de Información No Financiera y Diversidad contemplados por la Ley 11/2018, de 29 de diciembre.

La información incluida en este Estado de Información no Financiera recoge todos los aspectos identificados como materiales y alineados con los requerimientos contemplados por la Ley de Información No Financiera y Diversidad. El informe se ha elaborado, además, con referencia a los Estándares GRI.
Para cualquier consulta relacionada con el contenido de la memoria, las personas interesadas pueden ponerse en contacto con el Departamento de Comunicación de Ferrer: **comunicacion@ferrer.com**

Doble materialidad

Conscientes de la importancia de orientar nuestros esfuerzos hacia aquellos objetivos con un mayor impacto derivados de las actividades de nuestro negocio, no solo a nivel medio ambiental sino de cara a nuestros grupos de interés, en 2023 desarrollamos nuestro primer análisis de doble materialidad.

El análisis de doble materialidad es una evolución conceptual del análisis de materialidad tradicional que integra dos perspectivas para determinar qué temas son materiales: por un lado, aquellos que tienen un mayor impacto social, medio ambiental y de gobernanza (ESG),

considerando su escala (gravedad), alcance y remediabilidad; y por otro, aquellos que tienen un impacto financiero en la empresa. Metodológicamente, este enfoque se basa en llevar a cabo un análisis inicial desde estas dos perspectivas para luego contrastar los resultados con los grupos de interés.

Las referencias tenidas en cuenta a la hora de desarrollar el análisis han sido varias: desde el análisis de materialidad anterior, nuestro Plan Estratégico 2021-2025, el estándar B Corp, índices de sostenibilidad (DJSI, CDP, Ecovadis, SASB Standards) y la normativa vigente. Para la identificación de los temas materiales, por su parte, se han identificado impactos ESG negativos y positivos, así como posibles riesgos y oportunidades en un horizonte temporal de 10 años y en base a los siguientes criterios:

Perspectiva de impacto ESG

- **Impacto:** Escala (gravedad), alcance y remediabilidad
- **Probabilidad:** Riesgo país, riesgo sectorial y riesgo empresarial

Perspectiva financiera

- **Impacto:** Continuidad del uso de recursos y dependencia de las relaciones
- **Probabilidad:** Reconocimiento y temporalidad

Los grupos de interés involucrados en el proceso de análisis y a los que se ha accedido a través de una encuesta online son nuestras personas trabajadoras de Ferrer, prescriptores y clientes, *partners*, proveedores y licenciadores, administración pública, colaboradores, asociaciones de pacientes y fundaciones, entre otros.

Como resultado, identificamos aquellos temas sobre los que trabajar prioritariamente y en relación a nuestro modelo de negocio y plan estratégico, basado en el desarrollo de nuestra actividad, la excelencia en los procesos de gobernanza y los tres pilares de nuestro propósito corporativo: **Great People, Liveable Planet y Collective Action.**

Temas materiales

Los temas materiales representan aquellos temas con mayor impacto, tanto desde el punto de vista de su impacto en la sociedad como en el valor de la empresa.

Nuestra manera de hacer negocios

- Desarrollo económico y fiscal
- Alianzas y colaboración sectorial
- Gestión responsable de la cadena de suministro
- Transparencia
- Ética y cumplimiento

Great People

- Generación de empleo
- Retribución y beneficios
- Jornadas laborales
- Talento y desarrollo profesional
- Clima laboral y estabilidad de las personas
- Diversidad, inclusión y no discriminación

Liveable Planet

- Mitigación y adaptación al cambio climático
- Movilidad y logística sostenibles
- Gestión de residuos
- Gestión del agua
- Uso de energía, autoabastecimiento y eficiencia energética
- Gestión de químicos y disolventes
- Gestión ambiental de las instalaciones

Collective Action

- Contribución a la comunidad local
- Acceso a la salud
- Acceso a educación
- Alimentación para colectivos vulnerables
- Fomento de la empleabilidad entre colectivos vulnerables
- Acción colectiva

Nuestra actividad

- Precios y acceso a mercados
- Innovación en medicamentos y productos de salud
- Impacto en la salud y farmacovigilancia
- Calidad y seguridad del medicamento o producto de salud
- Relación ética con profesionales sanitarios
- Relación con *partners*, distribuidores comerciales y clientes
- Relación con el paciente

En los apartados de esta memoria, para cada uno de estos temas considerados como materiales, presentamos la forma en la que los gestionamos, nuestro desempeño en 2024 y objetivos a futuro.

Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Ámbito	Contenidos	VINCULACIÓN CON GRI	Página	Comentarios
Modelo de negocio	Entorno empresarial	GRI 2-6 a., b. y c.	6, 41, 164	
	Organización y estructura	GRI 2-1 b. GRI 2-9 a.	36, 41, 164	
	Mercados en los que opera	GRI 2-1 d.	41, 164	
	Objetivos y estrategias		8, 36, 41	
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución		6, 41	
Materialidad	Materialidad	GRI 3-1 GRI 3-2	185	
Políticas y resultados	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: - los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos - los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	GRI 3-3 c., d. y e.	41, 78, 118, 148, 164	
	Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan: - el seguimiento y evaluación de los progresos y - que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	GRI 3-3 e.		

Ámbito	Contenidos	VINCULACIÓN CON GRI	Página	Comentarios
Riesgos a corto, Medio y largo plazo	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y - cómo el grupo gestiona dichos riesgos, - explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. - debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 3-3 a. y b.	41	
KPIs	Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. - con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia. - los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera. - estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos. - en cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable.	GRI 3-3 e.ii.	41, 78, 118, 148, 164	Cada uno de los apartados del EINF cuenta con GRI asociado donde se vincula con KPIs
Información sobre cuestiones medioambientales	**Gestión ambiental**			
	1) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medioambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental 2) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales 3) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 3-3 a., b y d	21, 118	

Ámbito	Contenidos	VINCULACIÓN CON GRI	Página	Comentarios
Información sobre cuestiones medioambientales	**Contaminación**			
	1) Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medioambiente 2) Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 3-3.d	21, 118	
	Economía circular y prevención y gestión de residuos			
	Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 3-3.d	21, 118	
		GRI 306-3 a.	21, 118	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3.d	118	El desperdicio de alimentos no es un asunto material para Ferrer.
	Uso sostenible de los recursos			
	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-3 a.	118	
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 3-3.d	118	
		GRI 301-1	118	
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 a., b., c., d. y e.	118	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 3-3.d	21, 118	
	Uso de energías renovables	-	118	

Ámbito	Contenidos	VINCULACIÓN CON GRI	Página	Comentarios
Información sobre cuestiones medioambientales	**Cambio climático**			
	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.	GRI 305-1 a.	21, 118	
		GRI 305-2 a.	21, 118	
		GRI 305-3 a.	21, 118	
		GRI 305-7 a.	21, 118	
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3.d	118	
	Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	GRI 3-3 e.ii.	21, 118	
	Protección de la biodiversidad			
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 3-3.d	21, 118	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-2 a. y b.	21, 118	
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	**Empleo**			
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7 a.	78	
		GRI 405-1 b.	78	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7 b.	78	
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	-	78	
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1 b.	78	
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	-	78	
	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 405-2 a.	78	

Ámbito	Contenidos	VINCULACIÓN CON GRI	Página	Comentarios
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	-	78	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3 c.	78	
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 b.iii.	78	
	Organización del trabajo			
	Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3.d	78	
	Número de horas de absentismo	-	78	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 3-3.d	14, 78	
	Salud y seguridad			
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 a.	20, 78	
		GRI 403-2 a.	20, 78	
		GRI 403-3 a.	20, 78	
		GRI 403-5 a.	20, 78	
		GRI 403-6 a. y b.	20, 78	
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales, desagregado por sexo	GRI 403-9 a.ii y iii	78	
		GRI 403-10 a.ii	78	
	Relaciones sociales			
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 3-3.d	78	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 a.	78	

Ámbito	Contenidos	VINCULACIÓN CON GRI	Página	Comentarios
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	-	78	
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	GRI 3-3.d	78	
	Formación			
	Las políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 3-3 c.	78	
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 a.ii.	78	
	Discapacidad			
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3.d	78	
	Igualdad			
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 3-3.d	14, 78	
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3.d	14, 78	
	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 c.	14, 78	
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos;	GRI 3-3.d	14, 78	
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 3-3.d	14, 78	
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	-	14, 78	
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	GRI 2-23 b	14, 78	

Ámbito	Contenidos	VINCULACIÓN CON GRI	Página	Comentarios
Información sobre el respeto de los derechos humanos	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	GRI 2-23 b	14, 78	
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	GRI 2-23 b	14, 78	
	La abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 2-23 b	14, 78	
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 3-3.d	8, 41	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 3-3.d	8, 41	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1 a.ii.	8, 41	
Información sobre la sociedad	**Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible**			
	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 3-3.d	29, 148	
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	GRI 3-3.d	29, 148	
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	GRI 3-3.d	29, 148	
	Las acciones de asociación o patrocinio	GRI 2-28	29, 148	
	Subcontratación y proveedores			
	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	GRI 3-3 c.	8, 41	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	GRI 3-3.d	8, 41	
	Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas.	GRI 308-2 a.	8, 41	
		GRI 414-2 a.		
	Consumidores			
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	GRI 3-3.d	36, 164	
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	GRI 2-25 b.	36, 164	

Ámbito	Contenidos	VINCULACIÓN CON GRI	Página	Comentarios
Información sobre la sociedad	**Información fiscal**			
	Beneficios obtenidos país por país.	GRI 201-1 a.ii.	41	
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 201-1 a.ii.	41	
	Subvenciones públicas recibidas.	GRI 201-4 a.iii	41	

Índice de contenidos de Global Reporting Initiative (GRI)

Ferrer ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 01/01/2024 y 31/12/2024 utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1 usado: GRI 1: Fundamentos 2021

ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE		PÁGINA	AGENDA 2030	
			ODS	META
Contenidos Generales				
GRI 2: Contenidos Generales 2021	**1. La organización y sus prácticas de presentación de informes**			
	2-1 Detalles organizacionales	185		
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	185		
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	185		
	2-4 Actualización de la información	N/A		
	2-5 Verificación externa	El presente EINF 2024 fue verificado por Deloitte		
	2. Actividades y trabajadores			
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	164		
	2-7 Empleados	78	8 - 10	8.5 - 10.3
	3. Gobernanza			
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	41	5 - 16	5.5 - 16.7

ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE		PÁGINA	AGENDA 2030	
			ODS	META
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	41	16	16.6
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	41	16	16.7
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	41		
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	185		
	2-15 Conflictos de interés	41	16	16.6
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	41		
	4. Estrategia, políticas y prácticas			
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	3		
	2-23 Compromisos y políticas	41	16	16.3
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	41		
	2-28 Afiliación a asociaciones	148		
	5. Participación de los grupos de interés			
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	148		
	2-30 Convenios de negociación colectiva	78	8	8.8

ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE		PÁGINA	AGENDA 2030	
			ODS	META
Temas materiales				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	185		
	3-2 Lista de temas materiales	185		
TEMAS MATERIALES GREAT PEOPLE				
Generación de empleo				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	78		
GRI 401: EMPLEO 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	78	5 - 8 - 10	5.1 - 8.5 - 8.6 - 10.3
	401-3 Permiso parental	78	5 - 8	5.1 - 5.4 - 8.5
Retribución y beneficios				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	78		
GRI 202: PRESENCIA EN EL MERCADO 2016	202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	78	1 - 5 - 8	1.2 - 5.1 - 8.5
GRI 401: EMPLEO 2016	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	78	2 - 5 - 8	3.2 - 5.4 - 8.5
GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2016	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	78	5 - 8 - 10	5.1 - 8.5 - 10.3

ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE		PÁGINA	AGENDA 2030	
			ODS	META
Talento y desarrollo profesional				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	78		
GRI 404: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	78	4 - 8 - 10	4.3 - 4.4 - 4.5 - 5.1 - 8.2 - 8.5 - 10.3
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	78	8	8.2 - 8.5
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	78	5 - 8 - 10	5.1 - 8.5 - 10.3
Diversidad, inclusión y no discriminación				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	41, 78		
GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	41	5 - 8	5.1 - 5.5 - 8.5
GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	78	5 - 8	5.1 - 8.8
Jornadas laborales				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	78		

ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE		PÁGINA	AGENDA 2030	
			ODS	META
Clima laboral y estabilidad de las personas				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	78		
GRI 402: RELACIONES TRABAJADOR-EMPRESA 2016	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	78	8	8.8
TEMAS MATERIALES LIVEABLE PLANET				
Mitigación y adaptación al cambio climático				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	118		
GRI 305: EMISIONES 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	118	3 - 12 - 13 - 14 - 15	3.9 - 12.4 - 13.1 - 14.3 - 15.2
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	118	3 - 12 - 13 - 14 - 15	3.9 - 12.4 - 13.1 - 14.3 - 15.2
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	118	3 - 12 - 13 - 14 - 15	3.9 - 12.4 - 13.1 - 14.3 - 15.2
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	118	13 - 14 - 15	13.1 - 14.3 - 15.2
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	118	3 - 12 - 14 - 15	3.9 - 12.4 - 14.3 - 15.2
Movilidad y logística sostenibles				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	118		

ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE		PÁGINA	AGENDA 2030	
			ODS	META
Gestión de residuos				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	118		
GRI 306: RESIDUOS 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	118	3 - 6 - 11 - 12	3.9 - 6.3 - 6.6 - 6.a - 6.b - 11.6 - 12.4 - 12.5
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	118	3 - 6 - 8 - 11 - 12	3.9 - 6.3 - 8.4 - 11.6 - 12.4 - 12.5
	306-3 Residuos generados	118	3 - 6 - 11 - 12 - 15	3.9 - 6.6 - 11.6 - 12.4 - 12.5 - 15.1
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	118	3 - 11 - 12	3.9 - 11.6 - 12.4 - 12.5
	306-5 Residuos destinados a eliminación	118	3 - 6 - 11 - 12 - 15	3.9 - 6.6 - 11.6 - 12.4 - 12.5 - 15.1
Gestión del agua				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	118		
GRI 303: AGUA Y EFLUENTES 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	118	6 - 12	6.3 - 6.4 - 12.4
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	118	6	6.3
	303-3 Extracción de agua	118	6	6.4

ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE		PÁGINA	AGENDA 2030	
			ODS	META
Uso de energía, autoabastecimiento y eficiencia energética				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	118		
GRI 302: ENERGÍA 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	118	7 - 8 - 12 - 13	7.2 - 7.3 - 8.4 - 12.2 - 13.1
	302-3 Intensidad energética	118	7 - 8 - 12 - 13	7.3 - 8.4 - 12.2 - 13.1
Gestión de químicos y disolventes				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	118		
Gestión ambiental de las instalaciones				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	118		
TEMAS MATERIALES COLLECTIVE ACTION				
Contribución a la comunidad local				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	148		
GRI 203: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS 2016	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	148	5 - 9 - 11	5.4 - 9.1 - 9.4 - 11.2
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	148	1 - 3 - 8	1.2 - 1.4 - 3.8 - 8.2 - 8.3 - 8.5

ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE		PÁGINA	AGENDA 2030	
			ODS	META
GRI 413: COMUNIDADES LOCALES 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	148		
Acceso a la salud				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	148		
GRI 203: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS 2016	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	148	5 - 9 - 11	5.4 - 9.1 - 9.4 - 11.2
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	148	1 - 3 - 8	1.2 - 1.4 - 3.8 - 8.2 - 8.3 - 8.5
GRI 413: COMUNIDADES LOCALES 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	148		
Acceso a educación				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	148		
GRI 203: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS 2016	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	148	5 - 9 - 11	5.4 - 9.1 - 9.4 - 11.2
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	148	1 - 3 - 8	1.2 - 1.4 - 3.8 - 8.2 - 8.3 - 8.5
GRI 413: COMUNIDADES LOCALES 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	148		
Alimentación para colectivos vulnerables				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	148		

ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE		PÁGINA	AGENDA 2030	
			ODS	META
GRI 203: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS 2016	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	148	5 - 9 - 11	5.4 - 9.1 - 9.4 - 11.2
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	148	1 - 3 - 8	1.2 - 1.4 - 3.8 - 8.2 - 8.3 - 8.5
GRI 413: COMUNIDADES LOCALES 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	148		
Fomento de la empleabilidad entre colectivos vulnerables				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	148		
GRI 203: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS 2016	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	148	5 - 9 - 11	5.4 - 9.1 - 9.4 - 11.2
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	148	1 - 3 - 8	1.2 - 1.4 - 3.8 - 8.2 - 8.3 - 8.5
GRI 413: COMUNIDADES LOCALES 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	148		
Acción colectiva				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	164		
GRI 203: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS 2016	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	148	5 - 9 - 11	5.4 - 9.1 - 9.4 - 11.2
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	148	1 - 3 - 8	1.2 - 1.4 - 3.8 - 8.2 - 8.3 - 8.5

ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE		PÁGINA	AGENDA 2030	
			ODS	META
GRI 413: COMUNIDADES LOCALES 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	148		
TEMAS MATERIALES FOCO DE NEGOCIO				
Precios y acceso a mercados				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	164		
Innovación en medicamentos y productos de salud				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	164		
Relación con el paciente				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	41, 164		
Impacto en la salud y farmacovigilancia				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	164		
Calidad y seguridad del medicamento o producto de salud				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	164		

ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE		PÁGINA	AGENDA 2030	
			ODS	META
GRI 416: SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES 2016	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	164		
	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	No se han identificado casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios.	16	16.3
GRI 417: MARKETING Y ETIQUETADO 2016	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	164	12	12.8
Relación ética con profesionales sanitarios				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	41		
Relación con partners, distribuidores comerciales y clientes				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	41, 164		
TEMAS MATERIALES GOBERNANZA				
Desarrollo económico y fiscal				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	41		

ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE		PÁGINA	AGENDA 2030	
			ODS	META
GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	41	8 - 9	8.1 - 8.2 - 9.1 - 9.4 - 9.5
	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	La organización no dispone de un plan de pensiones propio.		
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	41		
GRI 207: FISCALIDAD 2019	207-1 Enfoque fiscal	41	1 - 10 - 17	1.1 - 1.3 - 10.4 - 17.1 - 17.3
Transparencia				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	41		
Alianzas y colaboración sectorial				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	41, 148, 164		
Gestión responsable de la cadena de suministro				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	41		
GRI 204: PRÁCTICAS DE ABASTECIMIENTO 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	41	8	8.3
GRI 308: EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES 2016	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	41		

ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE		PÁGINA	AGENDA 2030	
			ODS	META
GRI 407: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2016	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	47 de 2.049 proveedores (2,3%) tienen riesgo alto o muy alto según Ecovadis IQ	8	8.8
GRI 408: TRABAJO INFANTIL 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	47 de 2.049 proveedores (2,3%) tienen riesgo alto o muy alto según Ecovadis IQ	5 - 8 - 16	5.2 - 8.7 - 16.2
GRI 409: TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	47 de 2.049 proveedores (2,3%) tienen riesgo alto o muy alto según Ecovadis IQ	5 - 8	5.2 - 8.7
GRI 414: EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES 2016	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	41	5 - 8 - 16	5.2 - 8.8 - 16.1
Ética y Cumplimiento				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	41		

ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE		PÁGINA	AGENDA 2030	
			ODS	META
GRI 205: ANTICORRUPCIÓN 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	41	16	16.5
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	41	16	16.5
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	41. En 2024 no se ha confirmado ningun caso de corrupción	16	16.5
GRI 206: COMPETENCIA DESLEAL 2016	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	41. En 2024 ni Ferrer ni ninguna de sus filiales han estado involucradas en ningún procedimiento o litigio en relación con la competencia desleal, las prácticas monopolísticas o contra la libre competencia.	16	16.3
GRI 415: POLÍTICA PÚBLICA 2016	415-1 Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	Ferrer no realiza contribuciones a partidos políticos.	16	16.5
GRI 418: PRIVACIDAD DEL CLIENTE 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	41. En 2024 se han materializado dos brechas de confidencialidad que, gracias a las medidas implementadas, no han conllevado un riesgo para los derechos y libertades de los interesados.	16	16.3 - 16.10

Diligencia de Formulación

El Estado de información no Financiera correspondiente al ejercicio anual cerrado el 31 de diciembre de 2024 ha sido formulado por los Administradores el 31 de marzo de 2025 y se ha transcrito en 106 hojas de papel escritas por su anverso y su reverso numeradas de la 1 a la 211, habiéndose procedido a suscribir todos los documentos por los señores Consejeros mediante la estampación de su firma junto a su respectivo nombre y apellidos.

Barcelona, 31 de marzo de 2025

D. Sergio Ferrer-Salat Serra di Migni

D. José Vilarasau Salat

D. Mario Rovirosa Escosura

ferrer
for good