

# **Política Corporativa de Diversidad, Equidad e Inclusión del Grupo Faes Farma**

# Política Corporativa de Diversidad, Equidad e Inclusión

## Introducción

En **Faes Farma**, la diversidad, la equidad y la inclusión son palancas esenciales para nuestro propósito: **transformar la salud de las personas**. Estos valores nos impulsan a contribuir, desde nuestra actividad, a la construcción de sociedades más justas, inclusivas y colaborativas, donde **el cuidado de las personas sea siempre una prioridad**.

Nuestro sector exige rigor científico, innovación constante y una profunda responsabilidad con la sociedad. Para responder a estos retos, necesitamos equipos diversos, entornos equitativos y un liderazgo inclusivo capaz de integrar todas las miradas. La diversidad cultural y la colaboración entre personas de distintos orígenes fortalecen nuestra capacidad de innovar y crear valor.

Esta Política de Diversidad, Equidad e Inclusión ("Política DEI") refuerza nuestro compromiso con los Principios del Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, integrándolos como referentes de nuestra estrategia y de nuestra forma de actuar y refleja la visión integral de Faes Farma sobre la diversidad, la equidad y la inclusión, alineada con nuestro Código de Ética y Conducta y con nuestro propósito corporativo.

Asimismo, esta Política se enmarca en nuestro Plan Estratégico y establece un estándar común para todo el Grupo: espacios de trabajo donde todas las personas sean tratadas con respeto, dispongan de igualdad de oportunidades y puedan contribuir en un entorno seguro, colaborativo y basado en la confianza.

Su alcance trasciende el ámbito interno. La forma en la que trabajamos y tomamos decisiones tiene un impacto directo en pacientes, profesionales sanitarios, clientes, proveedores, inversores, comunidades en las que operamos y resto de grupos de interés. Gestionar la diversidad con rigor y promover una cultura inclusiva es, por tanto, parte de nuestra responsabilidad social.

## Ámbito de aplicación

Los compromisos y principios recogidos en esta Política son aplicables a todas las sociedades del Grupo Faes Farma, en todos los países donde operamos y a todos sus profesionales, sin distinción de nivel jerárquico, tipo de contrato, función o procedencia. Tiene carácter transversal y se extiende a todas las fases de nuestra cadena de valor.

Asimismo, alcanza nuestras relaciones externas —proveedores, alianzas estratégicas, investigación clínica, pacientes, profesionales de la salud, clientes y otras colaboraciones— cuando exista una vinculación directa con nuestros procesos, productos o servicios, promoviendo una cultura inclusiva que trasciende el ámbito interno.

## Definiciones clave

Para evitar ambigüedades y asegurar una comprensión compartida, adoptamos las siguientes definiciones, adaptadas al contexto de nuestro Grupo:

- **Diversidad:** Presencia de personas de diferentes culturas, géneros, edades, capacidades, experiencias, opiniones y formas de pensar. Cada persona aporta un valor único que enriquece al equipo.
- **Equidad:** Proporcionar a cada persona lo que necesita para tener las mismas oportunidades, reconociendo que no todos partimos del mismo punto.



- **Inclusión:** Crear un entorno –políticas, procedimientos, formas de trabajo y de relación– donde todas las personas se sientan valoradas, escuchadas y respetadas, participando plenamente.
- **Sesgo:** Tendencia o prejuicio, consciente o inconsciente, que puede influir en decisiones y comportamientos, afectando la equidad y la objetividad.
- **Accesibilidad:** Diseño y adaptación de entornos, procesos y herramientas para que todas las personas, incluidas aquellas con discapacidad, puedan participar sin limitaciones.
- **Igualdad:** Principio de ofrecer las mismas oportunidades y derechos a todas las personas, sin distinción.

## Propósito

El propósito de la Política DEI del Grupo Faes Farma es definir, consolidar y difundir un modelo de gestión que garantice la igualdad de oportunidades y la no discriminación, impulse un entorno profesional diverso, inclusivo y respetuoso, y promueva el desarrollo personal y profesional de todas las personas que forman parte del Grupo.

Esta política tiene como objetivos:

**Establecer el marco corporativo DEI e integrarlo en nuestra cultura corporativa.** Promover comportamientos y valores que refuercen el respeto, la colaboración y la igualdad en todas las áreas.

**Garantizar procesos equitativos y transparentes.** Asegurar que nuestras políticas de selección, desarrollo y promoción se basen en criterios objetivos, eliminando cualquier forma de discriminación.

**Fomentar la diversidad como ventaja competitiva.** Impulsar equipos diversos que aporten diferentes perspectivas, enriqueciendo la innovación y la toma de decisiones.

**Crear entornos inclusivos y seguros.** Desarrollar iniciativas que favorezcan la participación activa de todas las personas, garantizando un clima laboral libre de sesgos y barreras.

**Asegurar coherencia global y cumplimiento local.** Consolidar una cultura corporativa basada en el respeto, la equidad y la inclusión, que inspire confianza y compromiso en todas las personas y grupos de interés vinculados a Faes Farma.

## Nuestros principios

La Política DEI de Faes Farma se fundamenta en los siguientes principios de actuación:

1. **Respeto y dignidad:** aseguramos un trato digno y relaciones basadas en el respeto, fomentando una cultura inclusiva que valore la diversidad y rechace cualquier forma de discriminación o acoso.
2. **Igualdad de oportunidades:** promovemos que todas las personas puedan acceder, permanecer y progresar profesionalmente en función de su talento, contribución y potencial, sin obstáculos derivados de prejuicios o sesgos.
3. **Valor de la diversidad:** reconocemos que la diversidad de pensamiento, experiencia y cultura potencia la creatividad, la innovación y la toma de decisiones, además de fortalecer la conexión con los pacientes y comunidades a las que servimos.
4. **Responsabilidad compartida:** la construcción de un entorno diverso, equitativo e inclusivo es responsabilidad de todas las personas del Grupo –desde el Consejo de Administración hasta cada colaborador– y de nuestros socios externos.



5. **Adaptación global y local:** dado que operamos en distintos países y culturas, armonizamos una visión de valor global con el respeto a las sensibilidades, regulaciones y realidades locales.
6. **Medición y transparencia:** establecemos indicadores para seguir el progreso de nuestras prácticas DEI, rendimos cuentas ante el Consejo de Administración y comunicamos nuestras acciones y resultados de forma clara y comprensible.

## Compromisos corporativos

Para hacer operativa esta Política, nos comprometemos a llevar a cabo, entre otros, los siguientes ejes de actuación:

### 1. Transversalidad e integración.

- Incorporar la perspectiva de diversidad en todas las áreas, procesos y decisiones del Grupo.
- Alinear esta política con el Código de Ética y Conducta y con el resto de las políticas, planes de igualdad, convenios y acuerdos vigentes, garantizando coherencia interna y una aplicación homogénea en todos los niveles organizativos.

### 2. Ambiente de trabajo libre de acoso y discriminación

- Garantizar un entorno sin discriminación por motivos de género, origen, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, religión, situación familiar, condición social o cualquier otra característica personal.
- Implantar protocolos de prevención y actuación frente al acoso en todas sus formas, reforzando la cultura preventiva mediante sensibilización, formación periódica y canales accesibles de denuncia.
- Asumir la responsabilidad, por parte de la dirección y los equipos, de identificar y actuar ante cualquier conducta contraria a la dignidad y el respeto.

### 3. Acceso al empleo, clasificación y desarrollo profesional

- Garantizar que todas las decisiones de incorporación, movilidad y crecimiento profesional se basen en criterios objetivos, alineados con nuestros valores y comportamientos, asegurando igualdad de oportunidades y diversidad en los equipos.
- Impulsar procesos claros y transparentes de evaluación y compensación que favorezcan el desarrollo profesional y reconozcan la contribución de cada persona.
- Fomentar la contratación de personas con discapacidad y colectivos vulnerables, asegurando entornos adaptados y accesibles que eliminen barreras físicas, tecnológicas y organizativas para su participación activa.

### 4. Gestión del conocimiento

- Promover el aprendizaje continuo y el intercambio de conocimiento en todo el Grupo, fomentando la colaboración y la innovación.
- Garantizar que la formación sea igualitaria, accesible y adaptada a los cambios tecnológicos y organizativos como motor de cohesión y competitividad.
- Impulsar el intercambio de experiencias y conocimiento entre personas de distintas edades, aprovechando la diversidad generacional para enriquecer la innovación y el desarrollo del talento, y promover la interacción entre profesionales de diferentes culturas y la movilidad interna para aprovechar la riqueza multicultural del Grupo.

## **5. Sistema retributivo**

- Garantizar la igualdad retributiva por trabajo de igual valor, con salarios competitivos basados en criterios objetivos.
- Velar por que todas las personas perciban un salario digno, alineado con estándares legales y principios éticos, que permita cubrir necesidades básicas y favorecer el bienestar.
- Establecer políticas retributivas y beneficios consistentes en todo el Grupo, adaptadas a las distintas realidades sociolaborales para garantizar equidad y cohesión.
- Comunicar de forma clara los criterios y procesos del sistema retributivo, reforzando la confianza y la percepción de justicia en la organización.

## **6. Conciliación de la vida personal y profesional**

- Promover medidas que faciliten la conciliación, adaptando horarios y modalidades de trabajo para responder a las necesidades personales y familiares.
- Definir y comunicar políticas que garanticen el equilibrio entre responsabilidades profesionales y personales, asegurando que todas las personas conozcan y puedan ejercer sus derechos.
- Incorporar pautas efectivas de desconexión digital y acciones que protejan el descanso, fomentando un entorno saludable que respete el tiempo personal.

## **7. Lenguaje y comunicación inclusiva, no sexista o discriminatoria**

- Garantizar el uso consciente de un lenguaje inclusivo, claro y libre de sesgos en todas las comunicaciones internas y externas, reflejando la diversidad y evitando expresiones discriminatorias.
- Revisar y aplicar criterios inclusivos en documentos, imágenes, publicidad y materiales corporativos, asegurando que representen de forma respetuosa y equilibrada a todas las personas.
- Impulsar la capacitación de equipos en prácticas de comunicación inclusiva, para que el respeto y la diversidad estén presentes en cada interacción y mensaje.

## **8. Sensibilización y formación**

- Impulsar formación en diversidad con el objetivo de evitar sesgos inconscientes.
- Desarrollar programas de liderazgo inclusivo que inspiren la colaboración, promuevan la toma de decisiones sin sesgos y potencien el desarrollo de personas, creando espacios seguros y equipos transformadores.
- Organizar actividades de concienciación en fechas clave y mantener acciones permanentes de sensibilización para consolidar una cultura inclusiva.

## **9. Cadena de valor e impacto externo**

- Promover criterios de diversidad con proveedores, colaboradores y socios estratégicos.
- Participar en redes e iniciativas externas que promueven la diversidad y la inclusión en el entorno empresarial, favoreciendo el intercambio de buenas prácticas y el posicionamiento del Grupo como agente comprometido.

## **Implementación y seguimiento**

La implantación efectiva de esta Política se realizará mediante planes de acción, procedimientos y herramientas de gestión definidos por el Área de Personas, en coordinación con las distintas áreas del Grupo. Estos planes incorporarán objetivos medibles, responsables asignados y calendarios de ejecución para garantizar avances en los compromisos asumidos.



Para facilitar el cumplimiento de la Política y garantizar comportamientos alineados con nuestros valores, el Grupo pone a disposición de todas las personas el sistema interno de información ([faesfarma.integrityline.com](https://faesfarma.integrityline.com)), que constituye un mecanismo seguro y confidencial para comunicar posibles incumplimientos en materia de diversidad, equidad e inclusión, entre otros.

Faes Farma impulsará un diálogo continuo con sus grupos de interés –personas que forman parte del Grupo, talento en proceso de selección, colaboraciones externas, comunidad científica, profesionales sanitarios y comunidades en las que operamos– con el fin de comprender sus expectativas y reforzar la creación de valor. Asimismo, difundirá información relevante, rigurosa y accesible sobre los avances en igualdad de oportunidades, diversidad e inclusión.

El **Consejo de Administración** velará por el cumplimiento de esta Política y por la correcta aplicación de sus principios y compromisos en todo el Grupo.

El **Comité de Sostenibilidad** revisará periódicamente la Política, evaluará su grado de implantación y supervisará los indicadores asociados, proponiendo mejoras cuando sea necesario. De manera anual, se elaborará y publicará información específica sobre los progresos alcanzados integrada en el informe de sostenibilidad.

El Área de Personas liderará la implantación operativa, realizará el seguimiento de los planes de acción y asegurará la coordinación entre las áreas implicadas.

Los equipos directivos aplicarán los principios de la Política en la gestión diaria de sus equipos, promoviendo comportamientos coherentes con la cultura inclusiva de la compañía. Asimismo, todas las personas de la organización son responsables de respetar y hacer respetar los principios establecidos, garantizando un entorno laboral en el que prime la dignidad, la equidad y el trato justo.

## Aprobación

Esta Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de Faes Farma el 22 de diciembre de 2025.