

Anexo I. Estado de información no financiera. Resumen de contenidos

1.	Modelo de Negocio	4
1.1.	Introducción a la compañía.....	4
1.2.	Gobierno Corporativo	4
1.2.1.	Consejo de Administración.....	4
1.2.2.	Comisiones del Consejo.....	5
1.2.3.	Comités Corporativos.....	8
1.3.	Objetivos y estrategia	9
1.3.1.	<i>Noble Purpose</i> y Valores Corporativos	9
1.3.2.	Investigación y Desarrollo	10
1.3.3.	Transformación Digital	10
1.4.	Sostenibilidad y ESG	11
1.4.1.	Contexto.....	11
1.4.2.	Política de Sostenibilidad	11
1.4.3.	Análisis de Materialidad	12
1.4.4.	Estrategia de Sostenibilidad.....	14
1.4.5.	Objetivos en Sostenibilidad y ESG.....	16
1.4.6.	Evaluaciones y calificaciones en Sostenibilidad y ESG	19
1.5.	Riesgos y tendencias futuras.....	20
1.6.	Prevención y lucha contra la corrupción y blanqueo de capitales	21
2.	Gestión medioambiental	23
2.1.	Enfoque de gestión.....	23
2.2.	Taxonomía Europea	25
2.2.1.	Adopción de la taxonomía europea por parte de Almirall.....	26
2.2.2.	Cálculo de los KPIs	27
2.3.	Cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero	29
2.3.1.	Plan de transición para mitigar el impacto del cambio climático	29
2.3.2.	Gobernanza	30
2.3.3.	Estrategia	30
2.3.4.	Gestión del riesgo	31
2.3.5.	Objetivos y métricas.....	32
2.3.6.	CDP Disclosure	35
2.4.	Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica	36
2.4.1.	Emisiones de Compuestos Orgánicos Volátiles (COV's)	36
2.4.2.	Emisiones de SOx, NOx y Partículas.....	36
2.4.3.	Ruido y contaminación lumínica.....	37
2.5.	Uso sostenible de recursos	37
2.5.1.	Consumo de energía.....	37
2.5.2.	Consumo de agua y vertido de aguas residuales	38
2.5.3.	Consumo de materias primas	39
2.6.	Gestión de residuos, eco-diseño y biodiversidad	39

2.6.1.	Gestión de residuos	39
2.6.2.	Eco-diseño	41
2.6.3.	Biodiversidad.....	42
3.	Empleados	43
3.1.	La Cultura de Almirall	43
3.1.1.	Niveles de interlocución con los empleados.....	46
3.2.	Atracción del talento	46
3.3.	Formación y Desarrollo del talento	47
3.3.1.	El Plan de formación online / presencial	48
3.3.2.	El futuro de la formación – <i>Corporate University</i>	51
3.3.3.	Revisión de talento y Plan de Sucesiones	51
3.4.	Retribución, integración e igualdad	51
3.5.	Organización del trabajo.....	56
3.6.	Relaciones sociales	56
3.7.	Empleo: número, distribución	57
3.8.	Despidos por género, edad y categoría profesional	60
3.9.	Rotación de personal.....	61
3.10.	Acceso de personas con diversidad funcional	62
3.11.	Absentismo.....	62
3.12.	Seguridad, salud y bienestar	63
3.12.1.	Enfoque de gestión	63
3.12.2.	Accidentes de trabajo.....	64
3.12.3.	Participación y consulta de los trabajadores	66
3.12.4.	Promoción de la salud y el bienestar.....	67
4.	Comunidad y sociedad.....	68
4.1.	Respeto de los derechos humanos	68
4.2.	Compromisos con la comunidad	70
4.3.	Subcontratación y proveedores	75
4.3.1.	Políticas y procesos	75
4.3.2.	Contratos con proveedores	76
4.3.3.	Auditorías	76
4.3.4.	Huella de carbono – “Alcance 3”	78
4.3.5.	<i>Key performance indicators</i> (KPIs) del programa de Compras Sostenibles.....	78
4.3.6.	Diversidad de proveedores	79
4.3.7.	Recursos. Training y objetivos específicos	79
4.3.8.	Membresías y reconocimientos externos	79
4.4.	Información fiscal del Grupo	80
4.4.1.	Política fiscal de Almirall.....	80
4.4.2.	Contribución fiscal	80
4.4.3.	Beneficio neto antes de impuestos por país.....	81
4.4.4.	Información fiscal país por país (CbC, por sus siglas en inglés)	82
4.5.	Sistemas de Calidad y Farmacovigilancia como herramientas para asegurar la calidad de los productos, la salud y la seguridad de los consumidores	83

4.5.1.	Sistemas de Calidad	83
4.5.2.	Sistemas de Farmacovigilancia.....	85
5.	Acerca de este informe	86
5.1.	Alcance del informe	86
5.2.	Principios de preparación	86
5.3.	Tablas de indicadores de las actividades económicas que se ajustan a la taxonomía UE.....	87
5.3.1.	Volumen de negocios.....	87
5.3.2.	Capex.....	88
5.3.3.	Opex.....	89
5.4.	Índice de los contenidos requeridos por la ley 11/2018, de 28 de diciembre.....	90
5.5.	Descripción de aspectos analizados en el estudio de doble materialidad	94

1. Modelo de Negocio

1.1. Introducción a la compañía

Almirall es una compañía farmacéutica global dedicada a la dermatología médica. Colaboramos estrechamente con científicos líderes, profesionales sanitarios y pacientes para cumplir nuestro propósito: *“Transformar el mundo de los pacientes, ayudándoles a convertir en realidad sus esperanzas y sueños de una vida sana”*. Estamos a la vanguardia de la ciencia para ofrecer innovaciones pioneras y diferenciadas en dermatología médica que respondan a las necesidades de los pacientes.

La compañía investiga e invierte en tratamientos que atiendan las necesidades no cubiertas de los pacientes, las cuales pueden también conllevar una importante carga emocional. A partir de su experiencia, Almirall brinda soluciones eficaces y aplicables al mundo real, que trabajan en todas las fases del desarrollo clínico, como ensayos, aprobaciones, lanzamientos y atención a los médicos y pacientes.

Uno de sus factores diferenciadores es su enfoque en el bienestar del paciente y su capacidad a la hora de entender y cubrir sus necesidades. Para ello, Almirall pone todo su conocimiento científico a disposición de los demás e invierte continuamente en I+D para garantizar un portfolio equilibrado que ayude a los pacientes y además refuerce su liderazgo en dermatología médica. No obstante, el compromiso de Almirall con los pacientes va más allá del área dermatológica. La compañía produce y comercializa con éxito tratamientos en otras áreas estratégicas, como la del sistema nervioso central, el sistema cardiovascular o gastrointestinal, entre otras.

Parte del éxito de la compañía radica en la activa relación que tiene tanto con los pacientes como con sus socios clave. Actividades con socios como los profesionales de la salud (HCP), organizaciones de pacientes (PO), grupos de defensa del paciente (PAG) y organizaciones de atención médica y sociedades médicas (HCO), brindan a Almirall una oportunidad de gran valor para escuchar, comprender y compartir. Es por ese motivo, que la compañía ha tomado un papel activo en congresos y conferencias muy significativas como la Academia Europea de Dermatología y Venereología (EADV) y la Academia Americana de Dermatología (AAD).

Almirall cotiza en la Bolsa de Valores española y se ha convertido en una fuente relevante de creación de valor para la sociedad.

A través de su I+D y de acuerdos y alianzas con terceros, la actividad de Almirall cubre toda la cadena de valor del medicamento, convirtiéndola en una compañía especialista, lo que le permite lograr su propósito de llevar los productos más innovadores allí donde sean necesarios.

1.2. Gobierno Corporativo

El gobierno corporativo en Almirall viene guiado por el *Noble Purpose* del Grupo (ver sección 3.1 para mayor detalle) que refleja la razón de ser y la esencia permanente de la compañía. Se trata de asegurar que el modelo de gestión y las decisiones tomadas por el Consejo de Administración y sus comisiones, preserven los intereses a largo plazo de los diferentes *stakeholders* y garanticen la sostenibilidad de la compañía.

Los elementos críticos son un modelo basado en la ley y buenas prácticas de gobierno, la transparencia, la protección de los accionistas y la asunción clara de responsabilidades.

El *Noble Purpose* y los valores corporativos de la compañía se garantizan a través de los sistemas establecidos para no solo cumplir las leyes y regulaciones (así como buenas prácticas de gobierno) existentes y aplicables a Almirall, sino también liderar niveles de transparencia que permitan ganar la confianza de los pacientes y de los profesionales sanitarios, así como del resto de *stakeholders*, como, por ejemplo, accionistas, inversores, autoridades regulatorias, el propio sector y los medios de comunicación.

Las normas corporativas globales internas (políticas corporativas globales y sus procedimientos normalizados de trabajo) también determinan la regulación relativa a las pautas esenciales del gobierno corporativo de Almirall. En tal sentido, durante 2023 se ha publicado una nueva política aprobada por el Consejo de Administración sobre canal de denuncias, siendo por tanto ahora 20 las políticas existentes a 31 de diciembre de 2023 (disponibles en la web corporativa del Grupo: www.almirall.com/board-policies).

1.2.1. Consejo de Administración

El Consejo de Administración desarrolla sus funciones con unidad de propósito e independencia, dando un tratamiento totalmente equitativo a los accionistas de Almirall y guiado siempre por los intereses de la compañía, con vinculación absoluta al mantenimiento y protección de su valor. Asegura también el cumplimiento total de las leyes y regulaciones, así como el cumplimiento en buena fe de sus obligaciones y contratos, respetando al máximo las buenas prácticas de los sectores y territorios donde Almirall realiza sus actividades, cumpliendo siempre los

principios de sostenibilidad y responsabilidad social que voluntariamente la compañía ha aceptado integrar en sus objetivos estratégicos.

A 31 de diciembre de 2023, nueve consejeros (un Consejero Ejecutivo, seis Consejeros Independientes, un Consejero Dominical y un Consejero Externo), el Secretario no consejero y la Vice-secretaria no consejera forman el Consejo de Administración de la compañía.

Los Consejeros son: Carlos Gallardo Piqué (Presidente y Consejero Delegado), Tom McKillop (Vicepresidente y Consejero Externo), Karin Louise Dorrepaal (Consejera Independiente), Seth J. Orlow (Consejero Independiente), Enrique De Leyva Pérez (Consejero Coordinador Independiente), Alexa B. Kimball (Consejera Independiente), Eva-Lotta Coulter (conocida como Eva-Lotta Allan) (Consejera Independiente), Ruud Dobber (Consejero Independiente) y Antonio Gallardo Torrededía (Consejero Dominical).

El Secretario no consejero es Daniel Ripley y la Vice-secretaria no consejera es Isabel Cristina Gomes.

Durante el ejercicio 2023 se produjo la reelección de Carlos Gallardo Piqué como Presidente del Consejo de Administración, así como la ratificación en su cargo de Consejero Delegado que ocupaba con carácter interino desde Noviembre de 2022.

El Informe Anual de Gobierno Corporativo y el Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros (Anexos II y III, respectivamente, del Informe de Gestión Consolidado) contienen detalles adicionales respecto al Consejo de Administración de la compañía.

Asimismo, se incluye en la web corporativa de la compañía información relativa a la experiencia de todos los miembros del Consejo (<https://www.almirall.es/consejo-administracion>).

1.2.2. Comisiones del Consejo

Existen cuatro comisiones del Consejo de Administración: la Comisión de Auditoría, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la Comisión de Dermatología y la Comisión de Gobernanza. Cada una de ellas opera con claras y definidas funciones y su actividad es revisada regularmente para asegurar que se alcanzan los objetivos previstos.

Las comisiones se reúnen con carácter trimestral (como mínimo) y reportan sus actividades al Consejo de Administración en cada sesión.

Comisión de Auditoría

La Comisión de Auditoría es responsable de revisar la información financiera y no financiera de la compañía que periódicamente se publica, de asegurar el cumplimiento de todos los requisitos legales y de la correcta aplicación de las normas contables en vigor. También supervisa el sistema de auditoría interna, los sistemas de control internos y las actividades relacionadas con el control y gestión de riesgos, adicionalmente a la interacción constante con los auditores externos.

La Comisión de Auditoría asume las funciones relativas a la supervisión global de todas las materias relativas a Sostenibilidad y a ESG.

Almirall implementa tanto una función de auditoría interna como un proceso anual de auditoría externa para garantizar la integridad y exactitud de toda la información que publica. Asimismo, una de las funciones relevantes de la Comisión es la gestión de riesgos de la compañía, supervisando un proyecto de gestión que ha estado implementándose desde hace muchos años, en base al cual todos los riesgos operativos son evaluados y otros riesgos, como los reputacionales, los relacionados con la sostenibilidad o con la ciberseguridad o seguridad de la información, son debidamente gestionados.

La Comisión de Auditoría está compuesta por tres consejeros, todos ellos no ejecutivos, dos de los cuales son consejeros independientes y uno de ellos externo dominical. El Presidente de la Comisión es elegido de entre los Consejeros independientes, debiendo ser sustituido cada cuatro años, y pudiendo ser reelegido una vez transcurrido un plazo de un (1) año desde su cese. Las funciones de Secretario son ejercidas por un no miembro de la Comisión. La Comisión se reúne, de ordinario, trimestralmente, a fin de revisar la información financiera periódica que deba remitirse a las autoridades bursátiles así como la información que el Consejo de Administración ha de aprobar e incluir dentro de su documentación pública anual. Asimismo, se reúne a petición de cualquiera de sus miembros y cada vez que la convoca su Presidente, que deberá hacerlo siempre que el Consejo o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones.

Además de las funciones anteriores, el funcionamiento de la Comisión de Auditoría incluye:

- Dar cuenta de su actividad y responder del trabajo realizado ante el primer pleno del Consejo de Administración posterior a sus reuniones.
- Levantar acta de sus reuniones, de la que remitirá copia a todos los miembros del Consejo.
- Elaborar un informe anual sobre su funcionamiento destacando las principales incidencias surgidas, si las hubiese, en relación con las funciones que le son propias. Además, cuando lo considere oportuno, incluir en dicho informe propuestas para mejorar las reglas de gobierno de la Sociedad.
- Convocar a cualquiera de los miembros del equipo directivo o del personal de la Sociedad e incluso disponer que comparezcan sin presencia de ningún otro directivo. Igualmente, podrá requerir la asistencia a sus sesiones de los auditores de cuentas.
- Recabar el asesoramiento de expertos externos, cuando lo juzgue necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones.
- Supervisar el cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo y de los códigos internos de conducta de la empresa, velando asimismo por que la cultura corporativa esté alineada con su propósito y valores: en particular, establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial y, si resulta posible y se considera apropiado, anónima las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente las de materia penal, financieras y contables, que adviertan en el seno de la Sociedad (ver apartado 1.6 "Prevención y lucha contra la corrupción y blanqueo de capitales" para mayor detalle al respecto).

Durante 2023, la Comisión, entre otros asuntos, revisó la información financiera periódica de la compañía, las operaciones más relevantes, inquirió la opinión de los auditores externos, realizó un seguimiento continuo de los riesgos principales de la compañía, revisó y validó la estrategia de sostenibilidad de ESG para el periodo 2024-2030, previamente a su presentación al Consejo de Administración para su aprobación, verificó el grado de avance de las acciones planificadas en seguridad de la información, supervisó los resultados de los test de SCIF y del modelo de prevención y gestión de riesgos penales y revisó las observaciones y recomendaciones derivadas de los informes de auditoría interna así como el cumplimiento de su plan de actividades.

Comisión de Nombramientos y Retribuciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones supervisa el proceso de selección y la política de remuneración de los miembros del Consejo de Administración y de la alta dirección de la compañía y de sus filiales, y supervisa y coordina las actividades estratégicas globales del área de Recursos Humanos de Almirall.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es responsable de formular y revisar los criterios a seguir en cuanto a la composición del equipo directivo de la compañía y de sus filiales y para la selección de candidatos y la evaluación de sus competencias, conocimiento y experiencia requeridas para los miembros del Consejo de Administración y para los miembros del equipo directivo de la compañía, asegurando el cumplimiento de la política de remuneración establecida al respecto, así como de la revisión de potenciales conflictos de interés.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada por tres Consejeros, uno externo y dos independientes. Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se designan teniendo en cuenta sus conocimientos, aptitudes y experiencia así como los cometidos de la Comisión. El Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es un Consejero independiente, elegido entre dichos consejeros externos. Las funciones de Secretario son ejercidas por un no miembro de la Comisión. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reúne trimestralmente (de forma ordinaria). Asimismo, se reunirá cada vez que la convoque su Presidente, que deberá hacerlo siempre que el Consejo o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones. La Comisión debe dar cuenta de su actividad y responder del trabajo realizado ante el primer pleno del Consejo de Administración posterior a sus reuniones. Asimismo, la Comisión debe levantar acta de sus reuniones, de la que remitirá copia a todos los miembros del Consejo. La Comisión debe consultar al Presidente y al Consejero Delegado de la Sociedad, especialmente cuando se trate de materias relativas a los consejeros ejecutivos y altos directivos. Para el mejor cumplimiento de sus funciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones puede recabar el asesoramiento de expertos externos, cuando lo juzgue necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

Sin perjuicio de otras funciones que pudiera asignarle el Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene las siguientes responsabilidades básicas:

- Formular y revisar los criterios que deben seguirse para la composición del equipo directivo de la Sociedad y sus filiales y para la selección de candidatos.
- Informar y elevar al Consejo de Administración los nombramientos de consejeros, altos directivos y directivos que se propongan, para que el Consejo proceda a designarlos.

- Informar al Consejo sobre las cuestiones de diversidad de género y cualificaciones de consejeros.
- Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

Entre otros asuntos, durante el ejercicio 2023 se procedió a debatir en el seno de la Comisión y aprobar los informes de evaluación del Presidente del Consejo y del Consejero Delegado, de funcionamiento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Remuneraciones para su elevación al Consejo de Administración de la compañía a los efectos correspondientes. Asimismo, la Comisión trató acerca de la actualización del plan de recursos humanos, de la composición del Consejo y la reelección de los consejeros. Además, se trató acerca de la evaluación de la retribución variable plurianual (SEUS) y la propuesta para 2023 al respecto.

Comisión de Dermatología

La Comisión de Dermatología verifica y debate la estrategia de dermatología médica de Almirall, y supervisa las actividades relacionadas con la implementación de dicha estrategia, así como los proyectos relevantes de I+D y de desarrollo de negocio antes de que el Consejo de Administración se pronuncie al respecto.

La Comisión de Dermatología está formada por tres Consejeros, uno de los cuales es el Consejero Ejecutivo y los otros dos son Consejeros Independientes. Las funciones de Secretario son ejercidas por un no miembro de la Comisión.

La Comisión de Dermatología se reúne, de ordinario, trimestralmente. Asimismo, se debe reunir cada vez que la convoque su Presidente, que deberá hacerlo siempre que el Consejo de Administración o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones. Asimismo, la Comisión debe levantar acta de sus reuniones, de la que remite copia a todos los miembros del Consejo. El Consejo de Administración delibera sobre las propuestas e informes que la Comisión le presente. Para el mejor cumplimiento de sus funciones, la Comisión de Dermatología puede recabar el asesoramiento de expertos externos, cuando lo juzgue necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

Sus actuaciones más importantes durante el ejercicio 2023 se han referido a la revisión de potenciales operaciones de desarrollo de negocio, así como a la evaluación de proyectos de I+D, siempre en el área de dermatología.

Comisión de Gobernanza

La Comisión de Gobernanza está formada por tres Consejeros, el Consejero coordinador Independiente y otros dos Consejeros Independientes. Las funciones de Secretario son ejercidas por un no miembro de la Comisión.

La Comisión de Gobernanza tiene las siguientes responsabilidades:

- Asesorar al Consejero Coordinador en relación con la posible convocatoria del Consejo de Administración, así como en relación con la inclusión de nuevos puntos en el orden del día de un Consejo de Administración ya convocado.
- Asesorar, informar y prestar apoyo al Consejero Coordinador en (i) la coordinación y reunión de los consejeros no ejecutivos y el traslado a los órganos competentes de las preocupaciones que reciba de estos; (ii) la dirección, en su caso, de la evaluación periódica del Presidente del Consejo de Administración cuando este tenga la condición de consejero ejecutivo, identificando la posible aparición de conflictos de interés o situaciones de falta de transparencia; (iii) los contactos mantenidos con inversores y accionistas para conocer sus puntos de vista a efectos de formarse una opinión sobre sus preocupaciones.
- Analizar y revisar las valoraciones sobre gobernanza realizadas por agentes externos como los *proxy advisors* y recomendar las medidas que se estimen oportunas al Consejo de Administración.
- Mantener reuniones y tener una interlocución directa y fluida con las áreas de la Sociedad encargadas de *Compliance* y Gobernanza
- Informar y prestar apoyo al Consejero Coordinador en relación con la coordinación del plan de sucesión del Presidente, así como asesorar y prestar apoyo al Consejero Coordinador en relación con la presidencia del Consejo de Administración en caso de ausencia del Presidente y de los Vicepresidentes, en caso de existir.

La Comisión de Gobernanza ha sido creada durante el ejercicio 2023 y se reunirá de ordinario trimestralmente. Asimismo, se reunirá cada vez que la convoque su Presidente, que deberá hacerlo siempre que el Consejo o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones. La Comisión deberá levantar acta de sus reuniones, de la

que remitirá copia a todos los miembros del Consejo de Administración. Para el mejor cumplimiento de sus funciones, la Comisión de Gobernanza puede recabar el asesoramiento de expertos externos, cuando lo juzgue necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

Sus actuaciones más importantes durante el ejercicio 2023 se han referido a la definición de las propias funciones y objetivos de la Comisión; así como a la revisión de los resultados de la evaluación del Consejo de Administración en relación con las expectativas de la Comisión de Gobernanza.

1.2.3. Comités Corporativos

Se entienden por Comités Corporativos el Comité de Dirección y cualquier otro comité en el que el Comité de Dirección delegue parcialmente sus funciones de forma expresa

Comité de Dirección

El Comité de Dirección de Almirall es el comité interno que lidera la gestión ejecutiva de la compañía, liderado por el Consejero Delegado, y representa las áreas más importantes de la organización, definiendo los objetivos a largo plazo y las estrategias de la compañía, estableciendo los principios y aprobando los contenidos de las diferentes políticas corporativas internas de Almirall.

La misión del Comité de Dirección engloba las siguientes responsabilidades:

- Dirigir la estrategia y las decisiones estratégicas de la compañía que no estén expresamente reservadas al Consejo de Administración, de acuerdo con las responsabilidades y directrices generales establecidas por el Consejo de Administración o delegadas por éste al Consejero Delegado;
- Adoptar las decisiones extraordinarias organizativas que no estén expresamente reservadas al Consejo de Administración o delegadas a otro comité, organismo o persona;
- Dirigir la organización de acuerdo con las responsabilidades y directrices generales establecidas por el Consejo de Administración o delegadas por éste al Consejero Delegado;
- Adoptar las decisiones de gestión diaria de la organización que no estén expresamente reservadas al Consejo de Administración o delegadas a otro comité, organismo o persona; y
- Maximizar el valor estratégico de las políticas de gestión del personal de Almirall y del clima de trabajo.

Los miembros del Comité de Dirección son el Consejero Delegado, que preside el Comité, el *Chief Financial Officer*, el *Chief Scientific Officer*, el *Chief Industrial Operations Officer*, el *Chief People & Culture Officer*, el *Chief Medical Officer*, el *Chief Commercial Officer Europe & International*, la *Chief Marketing Officer* y la *Chief Legal Officer & General Counsel*, que actúa también como Secretaria del Comité.

Existen también otros comités internos reportando al Comité de Dirección, entre los que destacan:

- Comité de R&D Portfolio: se encarga de (i) supervisar y aprobar la estrategia general de I+D dentro de los límites económicos establecidos por el Comité de Dirección, y bajo la guía del Consejo de Administración y del R&D Innovation Roadmap aprobado; (ii) supervisar la aprobación y priorización de proyectos de I+D internos y externos; y (iii) realizar el seguimiento y gestión de la progresión de los proyectos de I+D y/o finalización desde el inicio hasta el lanzamiento.
- Comité Fiscal: se encarga de (i) debatir sobre cuestiones de ámbito tributario, proponiendo medidas, orientando y supervisando las políticas fiscales planteadas al Comité, con vistas a establecer una estrategia fiscal a largo plazo acorde con la estructura del negocio y la estrategia corporativa, poniendo énfasis en la correcta adecuación de estas propuestas fiscales con la normativa fiscal vigente, el seguimiento de las buenas prácticas tributarias, la mejora de la seguridad jurídica y la razonable minimización de los riesgos tributarios; y (ii) revisar operaciones corporativas (adquisiciones y acuerdos de licencia) que sean revisadas por el Comité de Evaluación de Inversiones. Ver la sección 4.4.1 “Política fiscal de Almirall” para más detalle al respecto.
- Comité de Seguridad de Medicamentos: supervisa las actividades de farmacovigilancia y seguridad clínica de todos los medicamentos en investigación y autorizados de Almirall para garantizar el cumplimiento de los requisitos reglamentarios, las necesidades comerciales y una evaluación adecuada de beneficios / riesgos a lo largo del ciclo de vida del producto con el objetivo final de proteger la salud del paciente. Ver la sección 4.5 “Sistemas de Calidad y Farmacovigilancia como herramientas para asegurar la calidad de los productos, la salud y la seguridad de los consumidores” para más detalle al respecto.

Comité de Gobierno Corporativo

El Comité de Gobierno Corporativo es un comité interno presidido por el Presidente del Consejo y tiene como ámbito funcional el gobierno corporativo, la defensa corporativa, la gestión de riesgos y Auditoría Interna, asumiendo también la supervisión global en temas de cumplimiento y sostenibilidad.

El Comité está compuesto por el Presidente y Consejero Delegado de la Sociedad (que también preside el Comité), el *Chief Financial Officer*, el *Chief People & Culture Officer*, el *Internal Audit Executive Director* y la *Chief Legal Officer & General Counsel*, que actúa también como Secretaria del Comité.

Comité ESG

El Comité ESG es un comité interno que reporta al Comité de Dirección de la compañía, presidido por el *Chief People & Culture Officer* y, su Secretario, el *Global Sustainability Executive Director*. Además, cuenta con Directores responsables de las diferentes áreas de la compañía. Sus objetivos son:

- La gestión y liderazgo de los planes periódicos de acción, programas, proyectos e iniciativas relevantes relacionados con la estrategia de sostenibilidad aprobada por el Consejo de Administración.
- Asegurar la implementación, mantenimiento y seguimiento de un sistema efectivo de gestión de la Salud, Seguridad y Medioambiente, para garantizar su alineamiento con las normativas legales y los estándares internacionales a los que el Grupo se suscribe voluntariamente.

La misión del Comité ESG engloba las siguientes responsabilidades:

- Proponer la estrategia y el programa de sostenibilidad de la compañía para su presentación por el Consejero Delegado al Consejo de Administración, e impulsarlos en la organización.
- Mantener y fomentar un inventario de iniciativas de Sostenibilidad, en curso y finalizadas, asegurando su impacto tanto interna como externamente.
- Respalda iniciativas clave en todas las funciones de la organización y hacer un seguimiento para garantizar su ejecución.
- Apoyar los planes de comunicación interna y externa de Sostenibilidad.
- Asegurar el cumplimiento de los requisitos crecientes de auditorías e informes de sostenibilidad de diferentes grupos de interés (autoridades, socios, esquemas voluntarios, etc.).
- Revisar y aprobar el Manual de Salud, Seguridad y Medio Ambiente, los planes estratégicos plurianuales, los informes anuales y otros temas de Salud, Seguridad y Medio Ambiente; así como monitorear todo el sistema de gestión.

1.3. Objetivos y estrategia

El foco estratégico de la compañía se concentra en (i) impulsar el crecimiento en dermatología a la vez que se optimiza el valor de su portfolio actual; (ii) ampliar el portfolio y pipeline en las áreas terapéuticas de prioridad mediante una combinación eficaz de I+D y desarrollo corporativo; (iii) alcanzar una selectiva expansión en países clave; (iv) incrementar la competitividad de la compañía a través de una mayor proximidad con los pacientes de Almirall; y (v) promover una organización con una cultura basada en los valores corporativos de la compañía.

1.3.1. Noble Purpose y Valores Corporativos

“Transform the patients’ world by helping them realize their hopes and dreams for a healthy life.”

Almirall es una empresa biofarmacéutica líder centrada en la salud de la piel que se asocia con profesionales de la salud para aplicar la ciencia para superar las necesidades de los pacientes y que éstos puedan reconectarse con su vida diaria.

El *Noble Purpose* de Almirall está centrado en el paciente, que guía la estrategia, la cultura de compañía, sus líderes, y la mentalidad del Grupo. Se centra en crear una experiencia única para el paciente, con soluciones que le ofrezcan el mayor beneficio posible. El foco es el bienestar del paciente, por lo que se hace todo lo posible para ofrecerle soluciones efectivas. Asimismo, existe un compromiso activo con él y la comunidad médica para comprender mejor sus necesidades. El modelo operativo de Almirall, desde la innovación científica hasta el desarrollo clínico y la comercialización, está basado en la comprensión del entorno del paciente para así poder aportarle valor.

Los millones de pacientes que usan los tratamientos de Almirall en todo el mundo depositan su confianza en la compañía y esperan que sea capaz de proveerles de soluciones médicas que mejoren su bienestar y calidad de vida.

Se proporcionan soluciones médicas a través de la ciencia, se investiga e invierte para proveer de tratamientos innovadores a los profesionales de la salud que atienden las necesidades de los pacientes en el campo de la dermatología. Almirall se preocupa ante todo por la calidad de vida y esto fomenta una mayor comprensión y conciencia social de las enfermedades que tienen una carga emocional, como es el caso de la psoriasis.

La relación con los pacientes y otras partes involucradas depende en gran medida de la concienciación sobre la enfermedad, razón por la cual todas las actividades de Almirall están alineadas con la estrategia de sensibilización sobre estas enfermedades, sus síntomas y consecuencias, y sus posibles soluciones.

Almirall se centra en ofrecer soluciones innovadoras y centradas en el paciente a través de la ciencia.

Toda la organización está comprometida para seguir siendo una compañía líder, transparente y responsable con su *Noble Purpose* y por compartir sus valores:



Care: Escuchamos y empatizamos, nos ayudamos entre nosotros para tener éxito y valoramos la diversidad de perspectivas y experiencia



Courage: Desafiamos el estatus quo, asumimos plena responsabilidad, aprendemos de nuestros éxitos y fracasos.



Innovation: Situamos al paciente y al cliente en el centro, creamos soluciones innovadoras, potenciamos la mentalidad emprendedora



Simplicity: Actuamos con decisión, sin perdernos en análisis excesivos, somos ágiles y simplificamos y entendemos el por qué antes de actuar.

1.3.2. Investigación y Desarrollo

Uno de los factores clave del modelo de negocio de Almirall es la investigación y desarrollo (I+D) de nuevos tratamientos para los pacientes que sufren enfermedades dermatológicas con el propósito de mejorar su salud y calidad de vida. El objetivo de I+D de Almirall es el descubrimiento y posterior desarrollo de medicamentos innovadores de tecnología punta basados en nuevas entidades químicas (NCE's) y biológicos (NBE's). Almirall I+D se centra en aquellas enfermedades en las que se puede hacer una aportación más significativa, tales como las enfermedades inmunoinflamatorias (dermatitis atópica, psoriasis, vitíligo), carcinoma de piel no-melanocítico (queratosis actínica, carcinoma de células basales) y enfermedades raras (enfermedades bullosas autoinmunes, epidermólisis bullosa, pustulosis palmoplantar, ictiosis).

Almirall realiza las actividades de I+D en sus instalaciones de Sant Feliu de Llobregat (Barcelona), inauguradas en 2006. Con una superficie de aproximadamente 12.000 m², están equipadas con la tecnología más avanzada y cuentan con profesionales altamente cualificados en todas las disciplinas implicadas en el proceso de descubrimiento y desarrollo de nuevos fármacos, abarcando toda la cadena de valor en I+D. Además de estas instalaciones, Almirall también cuenta con una planta química en Sant Celoni y otra en Sant Andreu de la Barca (ambas en la zona de Barcelona), que proporcionan los ingredientes activos necesarios para los estudios toxicológicos, preclínicos y clínicos.

A fin de construir un portafolio de proyectos de I+D con el tamaño suficiente para asegurar el registro y aprobación de nuevos medicamentos, Almirall se enriquece mediante acuerdos, alianzas estratégicas y colaboraciones tanto en el sector público como privado con compañías biotecnológicas de todo el mundo, centros académicos de referencia en el sector, instituciones académicas, hospitales, o sociedades científicas entre otras. Esta red de colaboraciones permite un intercambio de conocimientos en innovación e investigación académica para beneficio de la sociedad, incrementando así el conocimiento sobre las enfermedades de interés para la compañía, y permite acceder a la innovación revolucionaria en el sector y generar nuevos programas de investigación. Adicionalmente, el acceso a las nuevas tecnologías acelera el proceso de identificación de nuevos fármacos y maximiza el desarrollo de los mismos para producir tratamientos transformadores.

Como parte de la importancia que tiene la ciencia en Almirall, la compañía organiza y patrocina cursos, conferencias y reuniones médicas en cada una de las áreas terapéuticas principales y publica en revistas científicas de ámbito internacional artículos y los resultados de ensayos clínicos.

1.3.3. Transformación Digital

Como muchas otras industrias, la farmacéutica está experimentando una gran transformación. Por este motivo, y para seguir siendo una industria competitiva a largo plazo, Almirall debe incluir la innovación en todos los procesos de su cadena de valor y establecer nuevos enfoques y estrategias para lanzar nuevos productos y optimizar los actuales.

Además, la compañía está incorporando cada vez más recursos digitales a sus actividades para establecer procesos más eficientes, así como para aumentar la fiabilidad y la rapidez del diagnóstico de las afecciones cutáneas, lo que le permite desarrollar soluciones que van más allá de la medicación. Almirall está aprovechando

el gran potencial de la digitalización y la tecnología con el objetivo de transformar la medicina, la investigación y la forma de interactuar con sus pacientes de manera que les aporte valor.

La compañía persigue esta transformación digital como motor de innovación para implantar nuevos enfoques de negocio en todas las áreas de la organización:

- Innovación digital: abrir las puertas de Almirall a la innovación digital y a las soluciones habilitadas por la tecnología, dotando a los equipos globales y a los países de capacidades y de la comprensión de sus necesidades.
- Nuevos modelos de negocio: enriquecer la cartera y alcance del Grupo introduciendo nuevas capacidades en la organización. Permitir que las marcas y los países amplíen su acceso, su línea de productos y su rendimiento general.
- Negocio impulsado por los datos: Reforzar la mentalidad de los datos y la responsabilidad, aprovechando los análisis avanzados para tomar decisiones más inteligentes en todos los niveles de la organización.

1.4. Sostenibilidad y ESG

1.4.1. Contexto

En 2020, dado el compromiso por incrementar su aportación a la sociedad, Almirall aprobó una nueva estrategia de Sostenibilidad para el periodo 2021-2023, continuando con la integración de las cuestiones ambientales, sociales y éticas en su proceso de toma de decisiones. Los criterios de ESG (acrónimo en inglés de medio ambiente, social y de gobierno corporativo) están presentes en el día a día de Almirall y a todos los niveles, desde el Consejo de Administración, sus Comisiones y el Comité de Dirección, hasta sus equipos profesionales, además de en todas sus relaciones con las partes interesadas.

Esta estrategia de sostenibilidad cumple con una serie de objetivos, de los cuales destacan (i) maximizar la creación de valor para los pacientes y los diversos grupos de interés, (ii) promover el comportamiento ético aumentando la transparencia empresarial y reforzando la reputación de la compañía e (iii) identificar y mitigar cualquier riesgo causado por las actividades de la compañía.

El Consejero Delegado de Almirall es el responsable de la supervisión interna de todas las actividades relacionadas con la sostenibilidad y de establecer medidas de control y gestión, así como de revisar las iniciativas y los programas de sostenibilidad, cuyo Comité interno le reporta directamente. La Comisión de Auditoría y, en especial, su Presidente, asumen las funciones relativas a la supervisión global de todas las materias relativas a Sostenibilidad.

Por otra parte, la integridad y la transparencia son piezas fundamentales en la sostenibilidad de la empresa, involucrándolas en todos sus procesos y actividades. De acuerdo con su compromiso con la transparencia, Almirall recopila, construye y brinda, de manera clara y coherente, información real, completa y accesible a todos sus grupos de interés para así generar confianza y credibilidad en la compañía. Además, la compañía y todas sus filiales europeas se adhieren al Código de Prácticas de la "European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations" (EFPIA), así como al de las asociaciones locales correspondientes de los países europeos en donde Almirall ejerce actividades de negocio, tales como Farmaindustria en España, cumpliendo con rigor siempre con las legislaciones aplicables vigentes en cada país. En este sentido, la compañía publica información de los pagos y transferencias de valor hechos a profesionales u organizaciones sanitarias para actividades como consultoría, reuniones y asesoramiento, de acuerdo con lo establecido legalmente. Esta información está disponible en la web corporativa del Grupo (www.almirall.com) dentro de la sección de Transparencia.

1.4.2. Política de Sostenibilidad

En 2020, el Consejo de Administración de Almirall aprobó una modificación de la Política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC en adelante), renombrándola como Política de Sostenibilidad y asignando al Consejero Delegado la responsabilidad de supervisión interna en esta materia. De acuerdo con esta aprobación, durante 2020 se constituyó un nuevo Comité Corporativo de ESG, reportando al Comité de Dirección, con la misión de gestionar y liderar los planes, programas, proyectos e iniciativas relacionados con la estrategia de sostenibilidad aprobada por el Consejo de Administración.

Almirall entiende la Sostenibilidad como la gestión responsable de la compañía y su impacto en la sociedad y en el medio ambiente. Para el cumplimiento de dicha responsabilidad, Almirall se compromete a integrar en su estrategia empresarial y de operaciones, preocupaciones éticas, sociales y medioambientales en colaboración estrecha con sus *stakeholders* con el fin de (i) maximizar la creación de valor compartido para sus accionistas y demás *stakeholders* y para la sociedad en general; (ii) fomentar una cultura de conducta ética que incremente la transparencia empresarial; (iii) reforzar la reputación y el reconocimiento externo de la compañía, e (iv) identificar, prevenir y mitigar posibles efectos adversos causados por su actividad.

Para el cumplimiento de los objetivos mencionados, Almirall adopta los siguientes principios generales:

- Alinear su comportamiento con los principios contenidos en el Código Ético y en las restantes Normas de Gobierno Corporativo, que regulan el comportamiento a seguir por los empleados de Almirall en la ejecución de sus actividades.
- Alentar la comunicación y el diálogo con sus principales *stakeholders* a través de diversos canales de comunicación, promoviendo relaciones basadas en la confianza mutua.
- Alentar la transparencia de la información divulgada sobre las actuaciones y actividades de Almirall y adoptar prácticas de comunicación responsable para prevenir la manipulación de información y proteger la integridad de la reputación de Almirall.
- Gestionar de forma proactiva los riesgos no financieros y las oportunidades derivadas de los mercados y del contexto de las operaciones de negocio.
- Asegurar la creación de valor compartido para los accionistas y demás *stakeholders* a largo plazo.
- Reducir el impacto medioambiental de sus actividades en las áreas donde opera.
- Cumplir con rigor las leyes y regulaciones aplicables en los países donde desarrolla su actividad

1.4.3. Análisis de Materialidad

Dado el contexto regulatorio actual, los criterios en materia de sostenibilidad juegan cada vez más un papel importante en la toma de decisiones en la estrategia de las compañías. En la Unión Europea destaca la Directiva de Reporting de Sostenibilidad Corporativa (CSRD por sus siglas en inglés), junto con los Estándares Europeos de Reporting de Sostenibilidad (ESRS por sus siglas en inglés) preparados por la EFRAG por encargo de la Comisión Europea, así como otras normativas. Esta regulación pretende integrar los criterios de sostenibilidad en el ADN de las compañías a través de los ejercicios de identificación de los aspectos de mayor impacto en el negocio a través de la doble materialidad.

El objetivo de esta nueva y doble visión es analizar, además de la importancia, el impacto que potencialmente puede tener cada uno de los aspectos que se analizan desde una doble perspectiva:

- Por un lado, se analiza el posible impacto directo e indirecto que puede tener una compañía en su entorno, tanto en aspectos medioambientales como sociales (conocido como materialidad de impacto o perspectiva inside-out).
- Y por otro, el impacto que las tendencias actuales del mercado en el ámbito de la sostenibilidad pueden tener sobre el desempeño económico y la reputación de una compañía (conocido como materialidad financiera o perspectiva outside-in).

En el segundo semestre de 2023, Almirall realizó un primer análisis de doble materialidad, en el que se identificaron 34 aspectos preliminares relacionados con la sostenibilidad, basados en la matriz de materialidad simple realizada en 2020, así como en los requisitos establecidos en los nuevos requerimientos de reporting establecidos por la UE a través de los ESRS.

Éstos son: (1) Cambio climático y energía, (2) Economía circular, (3) Gestión de residuos, (4) Recursos hídricos, (5) Contaminación, (6) Biodiversidad y productos farmacéuticos, (6) Diversidad, equidad e inclusión, (7) Salud y seguridad de la fuerza laboral, (8) Bienestar de las personas trabajadoras, (9) Gestión del talento, (10) Acceso y asequibilidad, (11) Impacto social, (12) Desarrollo y participación de la comunidad, (13) Compromiso con los pacientes, (14) Privacidad y seguridad de los datos de los pacientes, (15) Responsabilidad del producto, (16) Etiquetado del producto, (17) Farmacovigilancia, (18) Lucha contra la falsificación, (19) Derechos de propiedad intelectual e industrial, (20) Cadena de suministro responsable, (21) Resiliencia de la cadena de valor, (22) Personas trabajadoras en la cadena de valor, (23) Investigación, Desarrollo e Innovación, (24) Digitalización de la sanidad, (25) Alianzas estratégicas, (26) Prácticas comerciales y de marketing, (27) Bioética y tecnologías responsables, (28) Bienestar animal, (29) Transparencia y cultura corporativa, (30) Gobierno Corporativo, (31) Derechos humanos, (32) Ética y Cumplimiento y (34) Lucha contra la corrupción y el soborno .

Para cada uno de estos temas, se realizó un análisis desde las dos perspectivas anteriormente citadas, perspectiva de impacto y financiera. Desde el punto de vista de impacto (o perspectiva inside-out) se identificaron los aspectos en los que Almirall tiene o puede tener un mayor impacto en cuanto a las propias operaciones del Grupo, así como de su cadena de valor, en el entorno ambiental y social donde opera. En el caso del punto de vista financiero (o perspectiva outside-in) se identificaron los aspectos que pueden afectar al desempeño económico, posicionamiento y/o reputación de la compañía.

Este análisis se realizó en base a:

- Peers o competidores: revisión de la documentación pública disponible de empresas del sector farmacéutico, con la identificación de las mejores prácticas en el sector y de los temas materiales para cada una de ellas.
- Prescriptores ESG y sectoriales: análisis de información pública de prescriptores de referencia en temas de sostenibilidad y específicamente del sector farmacéutico.
- Dirección: entrevistas y cuestionarios a los miembros del Comité de Dirección y del Comité ESG de Almirall.
- Información de la compañía: identificación y análisis de los aspectos de sostenibilidad que mayor impacto pueden generar en las actividades de Almirall, en base a la documentación pública e interna disponible.
- Inversores: entrevistas con los principales inversores del Grupo.

En el caso de la perspectiva de impacto, adicionalmente se consideró:

- Otros grupos de interés: entrevistas con *stakeholders* como proveedores, asociaciones de pacientes, organismos públicos y socios del sector privado.

A partir del análisis de la información recopilada y descrita anteriormente, se realizó una evaluación cualitativa de la materialidad financiera y de la materialidad de impacto para cada uno de los 34 aspectos identificados y, como resultado de dicha evaluación, se obtuvo la matriz de doble materialidad que se presenta en la figura a continuación:



Ilustración 1 Matriz de materialidad Grupo Almirall

Los aspectos que finalmente se consideran prioritarios para Almirall son aquellos que resultan materiales desde un punto de vista de impacto y/o desde un punto de vista financiero. Dado que en el momento de realización del análisis de doble materialidad no existía una metodología estandarizada para definir el umbral a partir del cual un aspecto se debe considerar material, tanto desde la perspectiva financiera como de impacto, este umbral se ha establecido en base a criterio profesional y basado en la distribución relativa de las puntuaciones obtenidas para los distintos aspectos evaluados.

En este sentido, se han identificado las puntuaciones máximas para ambas perspectivas y se han calculado las desviaciones estándar de cada una de ellas. El umbral de materialidad se ha establecido como la diferencia entre la puntuación máxima y la desviación estándar. Este ejercicio da como resultado un umbral de materialidad del 70,7% para la perspectiva de impacto, y un umbral de materialidad del 71,6% para la perspectiva financiera.

De esta manera, de los 34 aspectos analizados en este ejercicio de doble materialidad, 15 de ellos se consideran prioritarios para Almirall y representan aproximadamente un 44% del total de aspectos analizados. Éstos son:

Protección del medio ambiente	Capital Humano y Responsabilidad con los pacientes	Administración de productos y Cadena de suministro	Innovación, Digitalización y Negocio responsable
Cambio climático y energía	Diversidad, equidad e inclusión	Responsabilidad del producto	Investigación, Desarrollo e Innovación
	Salud y seguridad de la fuerza laboral	Farmacovigilancia	Prácticas comerciales y de marketing
	Bienestar de las personas trabajadoras	Cadena de suministro responsable	Transparencia y cultura corporativa
	Gestión del talento		Gobierno Corporativo
	Compromiso con los pacientes		Ética y Cumplimiento
	Privacidad y seguridad de los datos de los pacientes		

El análisis de doble materialidad fue preparado por el Área de Sostenibilidad de la compañía y validado por la Comisión de Auditoría. La gestión de los impactos generados por Almirall para los distintos aspectos materiales identificados como resultado de dicho análisis de doble materialidad se explica a lo largo del presente informe.

Por último, en previsión de lo establecido en la nueva directiva del CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*), el Grupo tiene previsto realizar durante el primer semestre de 2024 una revisión de la identificación y la evaluación de impactos a lo largo de la cadena de valor, así como una revisión de la identificación y evaluación de los riesgos y oportunidades (identificación de IROs), a fin de poder reportar sobre asuntos que reflejen los impactos significativos de la compañía en la economía, medioambiente y las personas

En la sección 5.5 de este informe (Descripción de aspectos analizados en el estudio de doble materialidad) se puede encontrar mayor detalle sobre cada uno de los inputs analizados.

1.4.4. Estrategia de Sostenibilidad

Estrategia ESG/Sostenibilidad 2021 – 2023

En 2023, Almirall ha impulsado el desarrollo e implementación de la estrategia ESG 2021-2023, que se estructura a través de 15 áreas de trabajo, agrupadas en cuatro líneas estratégicas de primer nivel, tal como se muestra a continuación:

Medio ambiente

- (1) Continuar con el desarrollo de la estrategia de lucha contra el cambio climático.
- (2) Detallar el cálculo y la mejora de la huella de carbono.
- (3) Incrementar la gestión de la eficiencia energética.

Social

- (4) Acrecentar la visibilidad de las acciones sociales, estableciendo un marco corporativo.
- (5) Proseguir con el despliegue del modelo de gestión de riesgos de proveedores.
- (6) Incrementar el detalle del plan de *engagement* con los pacientes, alineado con el *Noble Purpose*.
- (7) Actualizar y extender el programa de igualdad y diversidad, incluyendo todo tipo de diversidades.
- (8) Implicar a los empleados en iniciativas de impacto social.
- (9) Desarrollar un enfoque holístico de la seguridad y salud laboral, a través de un programa de bienestar de los trabajadores.

Gobierno

- (10) Desarrollar e implementar una Política de anticorrupción y anti-soborno.
- (11) Revisar en detalle el Código Ético y los canales de denuncia, extendiéndolos a todos los grupos de interés.
- (12) Ampliar la extensión y cuantificación de los riesgos en materia de ESG, a medio-largo plazo, en el mapa de riesgos de la compañía.

Gestión y comunicación

- (13) Extender la definición del modelo de gobierno, objetivos de desempeño y cuadro de mando de la Política de ESG.
- (14) Ampliar la adhesión a iniciativas externas alineadas con las prioridades en ESG y evaluación por índices de ESG.
- (15) Acelerar y mejorar la comunicación interna y externa en materia de ESG.

A cierre del ejercicio 2023, Almirall ha cumplido con la gran mayoría de los objetivos e hitos marcados, entre los que destacan la definición y lanzamiento de la Estrategia Net Zero de Almirall, incluyendo objetivos de reducción de carbono para 2030 basados en la ciencia; el lanzamiento exitoso de un programa de bienestar corporativo "YouFeelWell", que aporta un nuevo enfoque holístico del bienestar; la implementación de un Programa de Compras Sostenibles; la aprobación de la política anticorrupción y antisoborno o la implementación global del canal de denuncias "Speak Up!"; entre otros. De las quince iniciativas planteadas, tres se han puesto en marcha, aunque no se han alcanzado la totalidad de los objetivos previstos. Éstos son: el establecimiento de un marco corporativo para la acción social; la actualización y extensión del programa de equidad y diversidad y la implicación de los empleados en iniciativas de impacto social. Aunque se han llevado a cabo diversas iniciativas, tenemos previsto continuar con su despliegue como parte de la nueva estrategia de sostenibilidad 2024-2030.

Nueva Estrategia de Sostenibilidad 2024-2030

Considerando el contexto actual al que nos enfrentamos, tanto desde el punto de vista regulatorio como de mercado, partiendo de los resultados del análisis de doble materialidad (ver apartado 1.4.3) y aplicando un enfoque prospectivo, en 2023 se formuló una nueva Estrategia de Sostenibilidad a 2030 – "Act4Impact", validada por la Comisión de Auditoría y aprobada por el Consejo de Administración en noviembre de 2023. Esta nueva estrategia se posiciona como una palanca fundamental para alcanzar el *Noble Purpose* de la compañía. La estrategia se estructura a través de cuatro pilares estratégicos de primer nivel – Planeta, Personas, Pacientes y Partners – y un quinto pilar transversal – Principios – que rige la manera de actuar en todas las áreas de la compañía, tal como se muestra a continuación¹.

Las iniciativas que forman parte de esta estrategia serán clave para cumplir con los compromisos adquiridos a través del "ESG Dashboard" aprobado por el Consejo de Administración en noviembre de 2022.

a) Planeta

- **Cero emisiones netas**
- Gestión hídrica
- Economía circular
- Protección de la naturaleza

b) Personas

- **Diversidad, Igualdad e Inclusión**
- **Bienestar, seguridad y salud**
- **Gestión del talento**
- Compromiso con la comunidad

c) Pacientes

- **Compromiso con nuestros/as pacientes**
- **Privacidad y seguridad de los datos de pacientes**
- **Investigación, Desarrollo e Innovación**
- Accesibilidad y asequibilidad

d) Partners

- **Sostenibilidad de la cadena de valor**
- Alianzas y partneriados

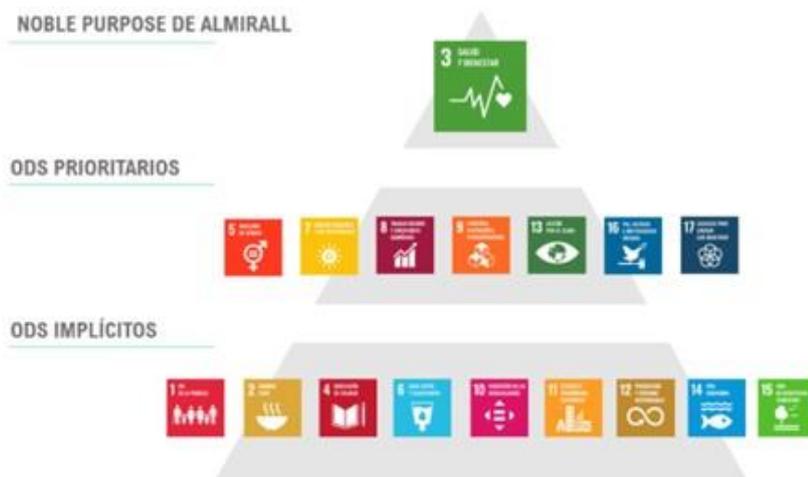
e) Principios

Aplicando mejores prácticas en Responsabilidad de producto, Farmacovigilancia, Prácticas comerciales y de marketing, Transparencia y Cultura Corporativa, Gobierno corporativo y Ética y cumplimiento.

De igual manera que el periodo 2021-2023, la Estrategia de Sostenibilidad, y sus áreas de trabajo e iniciativas, están alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, confirmando así el compromiso adquirido a través de la adhesión de Almirall al Pacto Mundial de Naciones Unidas en 2022.

¹ Las líneas estratégicas marcadas en negrita corresponden a aquellos aspectos materiales identificados en el Análisis de Doble Materialidad realizado. Además de estos aspectos, se han incluido otros que, aunque no materiales son relevantes ya sea por motivos de cumplimiento normativo, requisitos de los inversores, mejores prácticas de la industria y/o compromisos adquiridos en la anterior estrategia de sostenibilidad y aún no finalizados.

- **Planeta:** Salud y bienestar, Energía asequible y no contaminante, Acción por el clima.
- **Personas, Pacientes y Partners:** Salud y bienestar, Igualdad de género, Trabajo decente y crecimiento económico.
- **Principios:** Salud y bienestar, Reducción de las desigualdades, Trabajo decente y crecimiento económico Paz, justicia e instituciones sólidas, Alianzas para lograr los objetivos.



En el resto de los apartados y secciones de este informe se detalla información de logros y avances en las diferentes áreas de trabajo de la Estrategia ESG durante 2023.

1.4.5. Objetivos en Sostenibilidad y ESG

En 2022, se definieron objetivos en materia de ESG vinculados a la retribución variable de todos los miembros del Comité de Dirección de Almirall. A continuación, se detallan dichos objetivos, así como una valoración sobre su nivel de consecución a cierre de 2023:

Qué	Cómo	Valoración
Promover en todas las áreas de la compañía la interiorización y ejecución de los principios e iniciativas del Programa ESG aprobados por el Consejo de Administración	<p>Consecución general de los objetivos marcados para 2023 incluidos en el <i>ESG Dashboard</i> aprobado por el Consejo de Administración.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formular una nueva estrategia de sostenibilidad 2024-2030 en base a los resultados del análisis de doble materialidad realizado de acuerdo a la nueva Directiva Europea de Reporting de Sostenibilidad Corporativa (<i>Corporate Sustainability Reporting Directive</i>, CSRD). • La propuesta se presentará para su aprobación por la Comisión de Auditoría y el Consejo de Administración antes de finales de 2023. <p>Seguimiento de la ejecución del Programa ESG 2021-2023 aprobado.</p> <p><u>KPIs</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la calificación de riesgo ESG de Sustainalytics (2022: 21,5 – Riesgo medio). • Mantener al menos la Medalla de oro en la puntuación CSR de EcoVadis (2022: Medalla de platino). • Mantener al menos la Puntuación A- de CDP en el desempeño de Cambio Climático de Almirall (2022: Puntuación A-). 	<p>Los resultados obtenidos en 2023 para los distintos indicadores incluidos en el <i>ESG Dashboard</i> no hacen temer por el incumplimiento de los objetivos establecidos a 2025. No obstante, en 2024 se procederá a una revisión y potencial actualización de los indicadores y objetivos asociados para asegurar su vigencia y relevancia.</p> <p>Act4Impact, nuestra nueva estrategia de sostenibilidad 2030 ha sido validada por el Comité de Gobierno Corporativo, el Comité de Dirección, el Comité de ESG y la Comisión de Auditoría, y aprobado el 8 de noviembre de 2023 por el Consejo de Administración.</p> <p>Ejecución del Programa ESG 2021-2023 según lo previsto.</p> <p><u>KPIs</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sustainalytics: en 2023, Almirall ha mejorado su calificación de riesgo ESG en un 20% (17,2 vs 21,5). • EcoVadis: en 2023, Almirall ha mejorado su puntuación ESG un 7% (84/100 vs 79/100). Se mantiene la Medalla de Platino. • CDP: A cierre de este informe, CDP no había publicado la puntuación obtenida por Almirall en 2023 (fecha prevista: semana del 5 de febrero).

Tabla 1 *Objetivos en Sostenibilidad y ESG*

En las siguientes tablas se recoge el *ESG Dashboard* aprobado en 2022 por el Consejo de Administración para los distintos objetivos, así como el progreso alcanzado en 2023 respecto al año base. El *ESG Dashboard* se revisará de forma periódica para asegurar su relevancia y alineación con las mejores prácticas, realizando los ajustes necesarios.

Medio ambiente

Ref.	Indicador	2021	2022	2023	2025	2030
E1	% reducción huella carbono alcances 1 y 2	3%	-9%	8%	≥ 20%	≥ 46%
E2	% reducción consumo energético	25%	26%	29%	≥ 31%	≥ 35%
E3	% consumo electricidad renovable	100%	100%	100%	100%	
E4	% reducción huella carbono en consumo gas natural	2%	5%	13%	≥ 20%	≥ 50%
E5	% electricidad renovable auto-generada	6%	7%	8%	≥ 14%	≥ 18%
E6	% reducción huella carbono en flota interna vehículos	-11%	-1%	-1%	≥ 19%	≥ 56%
E7	% reducción huella carbono alcance 3	10%	11%	4%	≥ 15%	≥ 28%
E8	% reducción huella carbono en compra bienes y servicios	7%	10%	4%	≥ 15%	≥ 28%
E9	% reducción huella carbono en combustible y actividades relacionadas con energía	-0,4%	4%	7%	≥ 20%	≥ 46%
E10	% reducción huella carbono en transporte aguas arriba y en distribución	4%	12%	13%	≥ 50%	≥ 90%
E11	% reducción huella carbono en viajes de negocio	78%	42%	3%	≥ 14%	≥ 25%
E12	% reducción huella carbono en desplazamiento de empleados	4%	9%	-51%	≥ 16%	≥ 30%

Tabla 2 ESG Dashboard- Medio Ambiente

E1: % reducción huella carbono alcances 1 y 2: % reducción huella carbono en alcances 1 y 2 vs base 2019.

E2: % reducción consumo energético: % consumo de electricidad y gas vs base 2011.

E3: % consumo electricidad renovable: % consumo electricidad renovable vs consumo total electricidad.

E4: % reducción huella carbono en consumo gas natural: % reducción huella carbono en consumo de gas natural de origen fósil vs base 2019. Dato de 2022 recalculado.

E5: % electricidad renovable auto-generada: % electricidad renovable auto-generada vs consumo total electricidad.

E6: % reducción huella carbono en flota interna vehículos: % reducción huella carbono en flota interna vehículos vs base 2019. Dato de 2022 recalculado.

E7: % reducción huella carbono alcance 3: reducción huella carbono alcance 3 vs base 2019.

E8: % reducción huella carbono en compra bienes y servicios: % reducción huella carbono en compras bienes y servicios vs base 2019.

E9: % reducción huella carbono en combustible y actividades relacionadas con energía: % reducción huella carbono en combustible y actividades relacionadas con energía vs base 2019.

E10: % reducción huella carbono en transporte aguas arriba y en distribución: % reducción huella carbono en transporte aguas arriba y en distribución vs base 2019.

E11: % reducción huella carbono en viajes de negocio: % reducción huella carbono en viajes de negocio (incluidos eventos) vs base 2019.

E12: % reducción huella carbono en desplazamiento de empleados: % reducción huella carbono en desplazamiento de empleados vs base 2019.

Social

Ref.	Indicador	2021	2022	2023	2025	2030
S1	% índice incidencia accidentes laborales	5‰	7‰	7,7‰	≤ 10‰	
S2	% mujeres en <i>senior leadership</i>	24%	36%	40%	≥ 35%	≥ 40%
S3	% mujeres en promociones internas	63%	60%	54%	≥ 40%	P.D.
S4	% brecha salarial de género	-	-2,9%	-2,5%	≥ -5%	
S5	% absentismo	4%	4%	3%	≤ 4%	
S6	% rotación	12%	12%	10%	≤ 10%	≤ 9%
S7	Nº medio de horas de formación por empleado	-	15	33	≥ 20	≥ 30
S8	% contratos fijos	98%	98%	98%	≥ 95%	

Tabla 3 ESG Dashboard - Social

S1: ‰ índice incidencia accidentes laborales: número de accidentes in labore con baja, por cada mil trabajadores.

S2: % mujeres en *senior leadership*: % número de mujeres en grado 11+ (a final de año) vs número total de mujeres y hombres en grado 11+ (a final de año).

S3: % mujeres en promociones internas: % número anual de mujeres promovidas (movimientos verticales y horizontales) vs número anual total de mujeres y hombres promovidos.

S4: % reducción brecha salarial de género: media ponderada por país teniendo en cuenta la distribución de grados de *Equal* y la media ponderada de trabajadores por país. La metodología de cálculo ha sido actualizada en 2023 y el dato de 2022 ha sido recalculado para su comparabilidad interanual. Ver más detalle de cálculo en la sección 3.4 de este informe.

S5: % absentismo: % número anual de horas perdidas (accidentes, enfermedad) vs número anual de horas trabajadas por todos los trabajadores.

S6: % rotación: % número anual de salidas vs número medio anual de trabajadores.

S7: # horas de formación por empleado: número anual de horas de formación vs número medio anual de trabajadores. Debido a una mejor calidad de la información el objetivo a 2025 y 2030 será reajustado.

S8: % contratos fijos: % número de contratos fijos (a final de año) vs número total de trabajadores (a final de año).

Gobierno

Ref.	Indicador	2021	2022	2023	2025	2030
G1	% consejeros independientes en el Consejo de Administración	62%	67%	67%	≥ 50%	
G2	% mujeres en el Consejo de Administración	31%	33%	33%	≥ 40%	
G3	% gasto con proveedores auditados en ESG	46%	58%	59%	≥ 60%	≥ 75%
G4	% gasto con proveedores que han aceptado el Código de Conducta	36%	41%	54%	≥ 60%	≥ 75%
G5	% trabajadores formados en el Código Ético	38%	85%	93%	100%	

Tabla 4 ESG Dashboard - Gobierno

G1: % consejeros independientes en el Consejo de Administración: % número de consejeros independientes en el Consejo de Administración vs número total de miembros.

G2: % mujeres en el Consejo de Administración: % número de mujeres en el Consejo de Administración vs número total de miembros.

G3: % gasto con proveedores auditados en ESG: % gasto con proveedores de los que tenemos resultados en las auditorías ESG.

G4: % gasto con proveedores que han aceptado el Código de Conducta: % gasto con proveedores que han aceptado el Código de Conducta de proveedores de Almirall.

G5: % trabajadores formados en el Código Ético: % de trabajadores de Almirall formados en el año n-1 + % de trabajadores de Almirall formados en el año n. La definición de este indicador ha sido modificada según los ciclos de actualización de esta formación.

Proyectos e iniciativas

En las siguientes tablas se resumen los principales proyectos e iniciativas vinculadas con cada uno de los KPIs del ESG Dashboard.

Medio ambiente

Ref.	Indicador	Principales proyectos e iniciativas		
E1	% reducción huella carbono alcances 1 y 2	<ul style="list-style-type: none"> Coordinación global de la estrategia Net Zero. 		
	E2	% reducción consumo energético	<ul style="list-style-type: none"> Sustitución de enfriadoras. Sustitución de unidades HVAC. Otros proyectos de eficiencia energética. 	
	E3	% consumo electricidad renovable	<ul style="list-style-type: none"> Compra de electricidad renovable con garantía de origen. Acuerdos de compra de energía a largo plazo (PPA). 	
	E4	% reducción huella carbono en consumo gas natural	<ul style="list-style-type: none"> Materializar propuestas de eliminación, reducción y/o sustitución de gas en los diferentes centros de trabajo. Compra de gas renovable con garantía de origen. 	
	E5	% electricidad renovable auto-generada	<ul style="list-style-type: none"> Nuevos paneles solares en Sede Central y centro RBK. Ampliación y/o actualización de paneles solares actuales en centros SAB y SCE. Explorar otras iniciativas, más allá de nuestras propiedades (PPA en el sitio, comunidades energéticas). 	
	E6	% reducción huella carbono en flota interna vehículos	<ul style="list-style-type: none"> Nueva política de vehículos de beneficio 2025-2030. Nueva política de vehículos de la red de ventas 2025-2030. Puntos de carga eléctrica en los centros de trabajo. Subsidios para empleados. 	
E7	% reducción huella carbono alcance 3	<ul style="list-style-type: none"> Coordinación global de la estrategia Net Zero. 		
	E8	% reducción huella carbono en compra bienes y servicios	<ul style="list-style-type: none"> Programa de participación de proveedores (fase 1). Incluir cláusulas obligatorias de "bajas emisiones" en contratos de nuevos proveedores (fase 2). 	
	E9	% reducción huella carbono en combustible y actividades relacionadas con energía	<ul style="list-style-type: none"> Relacionado con reducciones de emisiones de alcance 1. 	
	E10	% reducción huella carbono en transporte aguas arriba y en distribución	<ul style="list-style-type: none"> Flete aéreo: reducir y eliminar cuando sea posible. Transporte por carretera: participación de proveedores (fase 1), Transporte preferente de bajas emisiones (fase 2), Transporte obligatorio de bajas emisiones (fase 3- 2030). 	
	E11	% reducción huella carbono en viajes de negocio	<ul style="list-style-type: none"> Revisión de la política de viajes. Racionalizar y reducir los viajes de negocios, especialmente los viajes en avión. Programa de compensación de carbono. 	

E12	% reducción huella carbono en desplazamiento de empleados	<ul style="list-style-type: none"> • Turn it flex: trabajo en remoto. • Subvenciones a los vehículos personales de bajas emisiones. • Promover y fomentar el uso compartido de automóviles y otros medios de transporte sostenibles. 	
-----	---	---	---

Tabla 5 Proyectos e iniciativas ESG - Medio Ambiente

Social

Ref.	Indicador	Principales proyectos e iniciativas	
S1	% índice incidencia accidentes laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de gestión de Seguridad y Salud según ISO 45001:2018. • Programas de mejora continua. 	
S2	% mujeres en <i>senior leadership</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia de Personas y Cultura • Programas de atracción y desarrollo de talento. 	
S3	% mujeres en promociones internas	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia de Personas y Cultura • Programas de atracción y desarrollo de talento. 	
S4	% brecha salarial de género	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia de Personas y Cultura • Proyecto y programa <i>Equal</i>. 	
S5	% absentismo	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia de Personas y Cultura • Programas de control del absentismo. 	
S6	% rotación	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia de Personas y Cultura • Programas de retención y desarrollo del talento. 	
S7	Nº horas de formación por empleado	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia de Personas y Cultura • Programas de desarrollo del talento. 	
S8	% contratos fijos	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia de Personas y Cultura • Programas de atracción y desarrollo del talento. 	

Tabla 6 Proyectos e iniciativas ESG - Social

Gobierno

Ref.	Indicador	Principales proyectos e iniciativas	
G1	% consejeros independientes en el Consejo de Administración	<ul style="list-style-type: none"> • Reglamento del Consejo de Administración de Almirall. 	
G2	% mujeres en el Consejo de Administración	<ul style="list-style-type: none"> • Reglamento del Consejo de Administración de Almirall. 	
G3	% gasto con proveedores auditados en ESG	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia de gestión de riesgos de proveedores. • Programa de Compras Sostenibles. 	
G4	% gasto con proveedores que han aceptado el Código de Conducta	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia de gestión de riesgos de proveedores. • Programa de Compras Sostenibles. 	
G5	% trabajadores formados en el Código Ético	<ul style="list-style-type: none"> • Programa y Estrategia Global de <i>Compliance</i> & Ética • Programas de formación. 	

Tabla 7 Proyectos e iniciativas ESG - Gobierno

1.4.6. Evaluaciones y calificaciones en Sostenibilidad y ESG



En 2023, Almirall ha recibido los resultados de la evaluación de Sostenibilidad y ESG realizada por EcoVadis, habiendo obtenido una puntuación de 84/100, lo que supone una mejora de más del 6% respecto al año anterior, manteniendo la Medalla Platino. Desde 2019, hemos mejorado nuestra puntuación en más de un 35%, demostrando una mejora continua. Respecto a los resultados de 2022, en los que Almirall obtuvo una puntuación global de 79/100, en 2023 se ha mejorado considerablemente en las áreas de "Relaciones Laborales y Derechos Humanos" y "Ética".

EcoVadis es un proveedor universal de *ratings* en Sostenibilidad y ESG, habiendo evaluado a más de 90 mil empresas, de más de 200 sectores de actividad y en más de 160 países. Con relación a las empresas evaluadas por EcoVadis en el sector 'Industria de fabricación de productos farmacéuticos básicos y preparados farmacéuticos', cabe destacar que Almirall se encuentra en el Top 1% de las empresas evaluadas.

Asimismo, en 2023, la gestión y desempeño global en ESG de Almirall ha sido evaluada y calificada por parte de otras agencias y entidades de calificación en ESG. Por ejemplo, Sustainalytics realizó una evaluación de las dimensiones ambiental, social y de gobernanza de Almirall, otorgando un ESG Risk Rating de 17,2, dentro de la categoría de Riesgo Bajo. Este resultado mejora considerablemente el obtenido en 2022, reduciendo el rating de riesgo ESG en un 20%. Además, Almirall está en el Top 4% de compañías del sector de actividad "Pharmaceuticals" mejor valoradas por Sustainalytics.



Sustainalytics, una empresa de Morningstar, proporciona investigación analítica de alta calidad en materia ambiental, social y de gobierno corporativo (ESG), así como calificaciones y datos para inversores institucionales y empresas. Los cuadros de mando ESG de Sustainalytics brindan información detallada en riesgos ambientales, sociales y éticos en 172 países, habiendo evaluado más de 20.000 empresas a nivel mundial.

Aparte de estas calificaciones globales en ESG, en este documento se detallan otras calificaciones específicas en aspectos concretos de la ESG, por ejemplo, la certificación ISO 14001:2015 de gestión ambiental, la certificación ISO 50001:2018 de gestión energética, la certificación ISO 45001:2018 de gestión de la seguridad y salud laboral, la certificación 'Top Employer', la calificación de CDP sobre cambio climático, etc.

1.5. Riesgos y tendencias futuras

El Sistema de Gestión de Riesgos de Almirall se basa en la existencia de un Mapa de Riesgos que se actualiza anualmente en base a aquéllos más relevantes del mapa global de riesgos de la compañía. Dicho sistema, coordinado por Auditoría Interna, se elabora a partir de la consolidación del análisis y valoración de eventos, riesgos, controles y planes de acción de mitigación de los mismos, realizados por las unidades de negocio y de soporte que integran las diferentes áreas de la compañía. Para los riesgos de naturaleza fiscal, se dispone además de un Comité Fiscal para su control, gestión y minimización.

La elaboración y ejecución del Sistema de Gestión de Riesgos es responsabilidad de la Alta Dirección de la compañía, siendo la función de supervisión de su eficacia ejercida por la Comisión de Auditoría y por el Comité de Gobierno Corporativo, vinculado funcionalmente a la Presidencia, dado que se refiere directamente a una responsabilidad esencial del propio Consejo de Administración.

La compañía opera en un sector caracterizado por una gran incertidumbre sobre el resultado de los desembolsos destinados a Investigación y Desarrollo y en un mercado muy competitivo en las áreas terapéuticas en las que está focalizada. La industria farmacéutica es una industria muy sujeta a las decisiones de las Autoridades Sanitarias tanto para la aprobación de los productos como para la determinación de sus condiciones de comercialización, así como una industria muy regulada en aspectos de medioambiente, farmacovigilancia, calidad y en actividades promocionales mediante los códigos de buenas prácticas.

Estos factores conllevan una naturaleza de riesgos que se afrontan desde un posicionamiento conservador, siendo muy selectivos en la asignación de recursos y estableciendo procesos y controles muy rigurosos y eficaces en el desarrollo de las operaciones.

Son objeto de evaluación todos los riesgos que pueden impactar de forma relevante en la consecución de los objetivos de la compañía. Entre los factores de riesgo a los que está sometido Almirall figuran:

- Riesgos regulatorios, derivados de cambios normativos establecidos por los distintos reguladores, o de cambios en la normativa social, medioambiental o fiscal. Algunos ejemplos son las reducciones de precios o limitaciones de volumen para productos existentes, y dificultades para obtener los precios o las condiciones de reembolso solicitadas para nuevos lanzamientos debido a decisiones de las autoridades sanitarias, con el consiguiente impacto en las previsiones de ventas.
- Riesgos de mercado, relativos a la exposición de los resultados y el patrimonio de Almirall a variaciones de los precios y otras variables de mercado, tales como el tipo de cambio, tipo de interés, precios de las materias primas, precios de activos financieros y otros.
- Riesgos de crédito, ante la posibilidad de que una contraparte no cumpla con sus obligaciones contractuales y produzca una pérdida económica o financiera para la compañía.
- Riesgos de negocio, derivados de la incertidumbre en cuanto al comportamiento de las variables inherentes a los negocios de Almirall, tales como las características de la demanda, el suministro de materias primas y la aparición de nuevos productos. Algunos ejemplos son la erosión de la facturación y pérdida de cuota de mercado debido a la entrada progresiva de genéricos, el deterioro de activos intangibles debido a un flujo de ingresos netos menor de lo esperado en algunos negocios o un *pipeline*

de I+D no equilibrado y diferenciado de forma suficiente en sus distintas fases para nutrir la cartera de productos.

- Riesgos operacionales, referidos a las pérdidas económicas directas o indirectas ocasionadas por procesos internos inadecuados, fallos tecnológicos, errores humanos o como consecuencia de ciertos sucesos externos. Los riesgos operacionales incluyen, también, los riesgos legales y de fraude y los asociados a las tecnologías de la información y a la ciberseguridad (ciberataques o incidentes de seguridad que permiten el acceso a información confidencial o causan una interrupción de las actividades de negocio)
- Riesgos reputacionales, que incluye el potencial impacto negativo asociado a cambios en la percepción de Almirall por parte de sus distintos grupos de interés.

La compañía también tiene en cuenta los riesgos de sostenibilidad, incluyendo los riesgos ambientales, sociales y de gobernabilidad (ESG) y presta especial interés a los asociados al cambio climático, equipo humano y captación de talento, entre otros:

- Riesgos ambientales: la política ambiental de Almirall tiene, entre otros objetivos, minimizar los impactos ambientales de nuevos productos y desarrollos; garantizar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables y otros principios a los que la organización se suscriba; e implantar técnicas de prevención de la contaminación. En el apartado 2 "Gestión medioambiental" se explican las principales acciones tomadas en relación con el medio ambiente.
- Riesgos para la sociedad: en relación con potenciales riesgos de alcance social, el sistema de calidad de Almirall cubre todo el proceso de producción, desde la obtención de la materia prima hasta la liberación del producto terminado, con la finalidad de minimizar el riesgo de liberar al mercado un producto que pudiera tener comprometida su calidad, eficacia o seguridad. La compañía dispone de un sistema de control de reclamaciones y farmacovigilancia para la rápida detección de posibles problemas de calidad, eficacia o seguridad del producto y la adopción de las medidas correctoras. Además, los sistemas de control de trazabilidad de producto permitirían una retirada rápida y efectiva de cualquier lote de producto del mercado. En el apartado 4.5 "Sistemas de Calidad y Farmacovigilancia como herramientas para asegurar la calidad de los productos, la salud y la seguridad de los consumidores" se tratan estos aspectos con más detalle.
Los estándares de seguridad de los empleados son más rigurosos de lo que exige la ley y están minuciosamente documentados. Las responsabilidades por producto y los posibles incidentes en las instalaciones están cubiertos mediante políticas de gestión de riesgos y programas de seguros globales.
- Riesgo de gobernabilidad: la Sociedad tiene establecidas políticas de Responsabilidad Social Corporativa, políticas de comunicación con mercados financieros y de cumplimiento de buenas prácticas en materia fiscal.

Almirall dispone de una Política de Gestión de Riesgos que confirma las directrices y el marco de referencia de todo el sistema de gestión de riesgos de Almirall; y una Política de Control de Riesgos.

1.6. Prevención y lucha contra la corrupción y blanqueo de capitales

En el desarrollo de sus actividades, Almirall se rige por un marcado sentido de la responsabilidad corporativa, la integridad y la transparencia, así como por el estricto y fiel cumplimiento de la legislación vigente.

Por ello, la compañía, adicionalmente a las diversas Políticas aprobadas por el Consejo de Administración y publicadas en la web corporativa de Almirall (entre ellas una específica de Antisoborno y Anticorrupción), dispone de una serie de principios y valores éticos que rigen la actuación de todos sus empleados y directivos. Todos estos principios, valores y pautas de comportamiento quedan reflejados en el "Código Ético" de Almirall, en el "Código de Conducta de Proveedores" y la Guía de Integridad Corporativa de Almirall.

"*SpeakUp!*" constituye el canal de denuncias de la compañía, seguro y confidencial, para que todos aquellos empleados y colaboradores externos puedan confidencialmente y de manera segura reportar cualquier inquietud o preocupación que tengan en relación con su puesto trabajo o cualquier otro tipo de interacción que tengan con Almirall.

Proporciona de esta manera un medio seguro y confidencial donde denunciar posibles sobornos, corrupción, fraude, abuso y otras conductas que no están alineadas con el Código Ético.

Se trata de un canal implementado de manera global en diversos idiomas y que puede ser utilizado por todos los empleados internos y colaboradores externos de Almirall. *SpeakUp!* garantiza la privacidad de toda la información registrada en el Canal, de acuerdo con las directrices de la UE.

Las denuncias que se reciben a través de *SpeakUp!* se clasifican en múltiples categorías, entre las que se encuentran las siguientes:

- Soborno y corrupción: La compañía entiende por soborno y corrupción todas aquellas actividades relacionadas con ofrecer, dar, prometer dar, recibir o aceptar, activa o pasivamente, algo de valor o a cambio de una ventaja, con el fin de inducir o influir en una acción o decisión con el fin de obtener un beneficio comercial, contractual, regulatorio o personal.
- Derechos Humanos: Se clasifican como denuncias de derechos humanos todas aquellas que amenazan la dignidad humana, independientemente de la nacionalidad, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, idioma o cualquier otra condición. Van desde los más fundamentales -el derecho a la vida- hasta aquellos que hacen que la vida valga la pena, como los derechos a la alimentación, la educación, el trabajo, la salud y la libertad.

Speak Up! permite la comunicación de denuncias, de forma anónima o confidencial, a través de un tercero, siendo gestionadas y analizadas de manera independiente por los equipos de *People & Culture* y *Global Compliance & Privacy*.

Durante el proceso de revisión de casos, sólo se involucra a las personas necesarias para poder llevar a cabo una investigación exhaustiva. En caso de que los equipos de *People & Culture* y *Global Compliance & Privacy* consideren que no se puede llevar a cabo una investigación independiente, la compañía contratará a un tercero independiente para evaluar y cerrar los casos abiertos.

Periódicamente se presentan, de manera anónima, al Comité de Gobierno Corporativo resúmenes de alto nivel de los casos registrados. Los casos importantes, especialmente aquellos que involucran soborno o corrupción, se comparten también con la Comisión de Auditoría. Acciones correctivas y preventivas son tomadas como resultado del estudio de las denuncias recibidas a través de *SpeakUp!*. Los casos se informan al menos una vez al año a la *General Counsel* y al Comité de Gobierno Corporativo.

En el año 2023, de un total de 9 casos denunciados; 4 fueron fundamentados, 3 fueron no fundamentados, en un (1) caso no se brindó información para tomar una determinación, y un (1) caso se encuentra bajo investigación a la fecha de publicación de este informe.

Ninguno de los casos estuvo relacionado con soborno y corrupción, violación de derechos humanos, trabajo forzoso u obligatorio o trabajo infantil.

En el capítulo 4.1 “Respeto de los derechos humanos” se detalla información específica sobre los casos distintos a corrupción y blanqueo de capitales. En el año 2023 no se ha recibido ninguna denuncia en materia de Derechos Humanos.

La información relacionada con la formación sobre antisoborno, anticorrupción y Código Ético puede encontrarse en el capítulo 3.3.1 “El Plan de formación online / presencial” de este informe.

Adicionalmente, Almirall publica anualmente todas las transferencias de valor realizadas a profesionales sanitarios, organizaciones sanitarias y asociaciones de pacientes, de acuerdo con lo establecido por el Código de Transparencia de la EFPIA. Esta información está disponible en la web corporativa del Grupo.

Almirall dispone en concreto de Políticas Corporativas de Control de Riesgos y de Gestión de Riesgos que tienen una triple finalidad:

- i. prevenir los potenciales riesgos que pueden acarrear responsabilidad legal tanto a la compañía como a sus administradores, apoderados y/o representantes legales,
- ii. anticipar la gestión de tales riesgos y
- iii. verificar el cumplimiento del marco normativo correspondiente aplicable a la compañía, tanto interno como externo.

Existe un “Modelo de prevención y gestión de riesgos penales” aprobado por el Consejo de Administración de Almirall que determina el sistema de organización, prevención, gestión y control de riesgos penales de Almirall y sus filiales.

Este modelo desarrolla un plan para la prevención de la comisión de delitos por la compañía, y compila los procedimientos y controles que actualmente existen para la efectiva prevención y mitigación de riesgos penales, en base a un detallado análisis de aquellos que hipotéticamente pueden producirse en las distintas áreas de Almirall, teniendo en cuenta, por un lado, las políticas y controles ya existentes, y por otro, la exposición a los riesgos penales detectada en los procesos concretos, en función del sector y las actividades que Almirall realiza.

2. Gestión medioambiental

2.1. Enfoque de gestión

Almirall está fuertemente comprometida con la promoción del desarrollo sostenible, la gestión eficaz de los recursos naturales y la prevención de la contaminación.

Alcanzar sus objetivos es tan importante para la compañía como el modo en que lo hace. Por eso, su compromiso con la sociedad va más allá de ofrecer soluciones científicas a los pacientes y del cumplimiento de la legislación y normativas ambientales. Se basa también en desarrollar una política medioambiental propia que garantice el uso responsable de los recursos, trabajando así por un planeta más sostenible.

Almirall dispone de una Política Global Corporativa de Prevención y Medio Ambiente, la cual establece que uno de los objetivos prioritarios y estratégicos que impulsan la actividad cotidiana de la organización, es la seguridad y salud laboral y la protección del medio ambiente, incluido el desempeño energético. Para ello se establecen, entre otros, los siguientes principios básicos:

- Compromiso con la protección del medio ambiente, potenciando su integración en los procesos de trabajo diario de la compañía.
- Gestión eficiente y sostenible de los recursos, uso de energías renovables, y compromiso con la mitigación y adaptación al cambio climático, mediante programas de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.
- Compromiso de apoyo a la adquisición de productos y servicios de eficiencia energética que impactan en el desempeño energético, así como de apoyo a las actividades de diseño que consideran la mejora del desempeño energético.
- Compromiso con la mejora continua de la gestión ambiental de Almirall para la mejora de su desempeño, cumpliendo los requisitos legales aplicables y otros requisitos que Almirall suscribe voluntariamente.
- Establecimiento de programas periódicos, con objetivos y metas acordes con la normativa aplicable, con la propia Política Global Corporativa de Prevención y Medio Ambiente, y con los riesgos y oportunidades identificados en materia de protección del medio ambiente.
- Formación, implicación y participación del personal y de las empresas colaboradoras de Almirall, en la aplicación de los principios contenidos en la Política Global Corporativa de Prevención y Medio Ambiente.
- Compromiso para la consulta y participación de los trabajadores y, cuando existan, de los representantes de los trabajadores.
- Aseguramiento de la disponibilidad de la información y de los recursos necesarios, y planificación adecuada de su utilización.
- El respeto hacia el medio ambiente es un objetivo de toda la compañía, por lo que la responsabilidad para su logro incumbe a todos los colaboradores de Almirall, cualquiera que sea su nivel o función.

Los esfuerzos en esta materia se extienden a lo largo de todo el ciclo de vida del producto: desde su diseño en I+D y fabricación, abarcando también la adquisición de las materias primas y el fin de vida del producto.

El alcance de los datos reportados en los apartados 2.4 “Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica”, 2.5 “Uso sostenible de recursos” y 2.6 “Gestión de residuos, eco-diseño y biodiversidad” incluye la información ambiental de los centros productivos de Almirall, el centro de I+D de Sant Feliu, las oficinas centrales de Barcelona y comerciales de Alemania, excluyendo el resto de filiales comerciales internacionales. El ámbito excluido corresponde a los aspectos ambientales relacionados con la actividad en locales alquilados donde Almirall no tiene control operacional sobre los mismos y cuyo impacto ambiental se considera no significativo respecto al resto de actividad de Almirall.

Almirall dispone de un sistema integrado de gestión de la seguridad y salud laboral, del medio ambiente y de la energía. En 2022, Almirall superó con éxito la auditoría de recertificación de TÜV Rheinland sobre el sistema integrado de gestión, de acuerdo con las normas internacionales ISO 45001:2018, ISO 14001:2015 e ISO 50001:2018, en todos sus centros operacionales en España y Alemania. En 2023, se realizó la primera auditoría de seguimiento por parte de TÜV Rheinland con un resultado de sólo 8 no-conformidades menores para los tres estándares.

Almirall tiene la certificación ISO 14001 desde el año 2004, habiendo obtenido en 2018 la certificación según la última versión de la norma (ISO 14001:2015).

Así mismo, con relación a la gestión energética, después de convertirse en 2013 en uno de los primeros laboratorios farmacéuticos en obtener la certificación ISO 50001:2011, en 2019



se logró adecuar y certificar el sistema de acuerdo con la nueva norma ISO 50001:2018, revalidando la efectividad del sistema implantado.

El alcance del sistema de gestión de la prevención y el medio ambiente, incluida la gestión energética es el que se indica en la siguiente tabla:

País	Tipo de centro	Centro	Actividad	ISO 45001	ISO 14001	ISO 50001
España	Oficinas	Sede central	Actividades de I+D, fabricación de principios activos, fabricación y comercialización de especialidades farmacéuticas	X	X	X
		Red comercial	Comercialización de especialidades farmacéuticas	X		
	Centro I+D	Sant Feliu	Actividades de I+D	X	X	X
	Planta Química	Sant Celoni	Fabricación de principios activos	X	X	X
	Planta Química	Sant Andreu	Fabricación de principios activos	X	X	X
	Planta Farmacéutica	Sant Andreu	Fabricación de especialidades farmacéuticas	X	X	X
Alemania	Mixto (Oficinas, Farma, I+D, Comercial)	Reinbek	Fabricación y comercialización de especialidades farmacéuticas	X	X	X

Tabla 8 Alcance del sistema de gestión de la prevención y el medio ambiente, incluida la gestión energética

Almirall tiene establecidos, implementados y actualizados, diferentes procesos y procedimientos de diligencia debida, para asegurar que el sistema de gestión de la prevención y el medio ambiente sea conveniente, adecuado y eficaz, de forma continua. A continuación, se relacionan los más relevantes con relación a la gestión medioambiental:

- Manual de Prevención y Medio Ambiente.
- Riesgos y oportunidades en prevención y medio ambiente.
- Evaluación de aspectos ambientales.
- Revisión energética.
- Requisitos legales y otros requisitos.
- Formación en prevención y medio ambiente.
- Comunicación, participación y consulta en prevención y medio ambiente.
- Gestión de la documentación de prevención y medio ambiente.
- Control de cambios en prevención y medio ambiente.
- Seguridad industrial en equipos e instalaciones.
- Control de trabajos con riesgos especiales.
- Control de proveedores de obras y servicios.
- Control de vertidos de aguas residuales.
- Control de emisiones atmosféricas.
- Gestión de residuos.
- Control de la contaminación acústica.
- Transporte por carretera de mercancías peligrosas.
- Planes de emergencia.
- Auditorías en prevención y medio ambiente.
- Revisión por la Dirección del sistema de prevención y medio ambiente.
- Incidentes, no conformidades, oportunidades de mejora y acciones correctivas.

Adicionalmente a las certificaciones ISO, las oficinas centrales de Barcelona de Almirall disponen de la certificación LEED por la Operación y Mantenimiento (O+M) de edificios existentes en categoría Gold. Esta certificación valora el ahorro de energía y agua, la minimización de los gases de efecto invernadero, el uso de materiales y recursos respetuosos con el medio ambiente, la calidad ambiental de los espacios interiores, así como el uso de medios transporte sostenible por parte de sus ocupantes. En relación al servicio de comedor en los centros de Almirall España han obtenido la certificación como restaurante sostenible. Los estándares necesarios para obtener este certificado incluyen siete requisitos indispensables: compra de proximidad y logística de bajo impacto ambiental, control nutricional de la alimentación, reciclaje y revalorización de residuos, consumo responsable de los recursos, reducción del desperdicio alimentario, formación y sensibilización de los grupos de interés, y responsabilidad social corporativa.

A nivel corporativo, Almirall dispone de un Equipo de Medio Ambiente, que reporta al *Global Sustainability Executive Director*, quien, a su vez, reporta al *Chief People&Culture Officer*. Este equipo cuenta con tres personas con dedicación exclusiva, y se complementa en las diferentes áreas y centros de trabajo con la participación de

otros colaboradores con asignación de funciones específicas en materia de gestión ambiental, con una dedicación parcial.

Actualmente Almirall dispone de una póliza de seguro de riesgos medioambientales para sus centros en España, no obligatoria, con una cobertura de 10 millones de euros.

Almirall no ha recibido ninguna multa o sanción por incumplimiento de normativa ambiental en 2023.

2.2. Taxonomía Europea

La Comisión Europea ha adoptado un paquete de medidas generales para contribuir a mejorar el flujo de dinero hacia actividades sostenibles en toda la Unión Europea. Al permitir reorientar las inversiones hacia tecnologías y empresas más sostenibles, estas medidas contribuirán a hacer que Europa sea climáticamente neutra de aquí a 2050. Una de estas medidas es el Reglamento de Taxonomía, Reglamento (UE) 2020/852, al que le siguieron dos Reglamentos Delegados que complementan al anterior. Por un lado, el Reglamento Delegado 2021/2139 de 4 de junio de 2021 por el que se estableció un listado de actividades económicas que contribuyen sustancialmente a los objetivos de mitigación del cambio climático y adaptación al cambio climático y no causan un perjuicio significativo al resto de objetivos medioambientales. Por otro lado, en el Reglamento Delegado del 6 de julio de 2021 se describieron los diferentes indicadores clave a reportar por parte de las empresas sujetas a la obligación de publicar Estados No Financieros de conformidad con los artículos 19 bis y 29 bis de la Directiva 2013/34. Gracias a los mismos, se configuró un sistema de clasificación de las actividades económicas sostenibles, donde se define en base a criterios objetivos lo que es y no es sostenible. De esta manera, se construye un lenguaje común para inversores y empresas que impulsa, por un lado, las inversiones hacia tecnologías y empresas más sostenibles con un impacto positivo sustancial sobre el clima y el medio ambiente, y por otro, el cumplimiento de los objetivos climáticos de la UE, el Acuerdo de París y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

En definitiva, la Taxonomía establece una serie de criterios armonizados para determinar si una actividad es sostenible teniendo en cuenta las prácticas de mercado existentes y las iniciativas y asesoramiento de un grupo de expertos técnicos, lo cual sienta las bases para la elaboración de una serie de normas y etiquetas para productos financieros sostenibles.

La taxonomía europea establece seis objetivos medioambientales para identificar las actividades económicas ambientalmente sostenibles:

- i. Mitigación del cambio climático.
- ii. Adaptación al cambio climático.
- iii. Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos.
- iv. Transición a una economía circular.
- v. Prevención y control de la contaminación.
- vi. Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas.

La Taxonomía establece dos criterios de análisis:

- **Actividades elegibles:** una actividad económica desempeñada por una empresa es elegible siempre y cuando cumpla con la descripción de una de las actividades recogidas en los anexos del Reglamento Delegado 2021/2139 de 4 de junio de 2021. La elegibilidad tiene una naturaleza de potencialidad, es decir, una actividad elegible es aquella que podría llegar a ser verde según la Taxonomía Europea.
- **Actividades alineadas:** el alineamiento de una actividad indica la contribución sustancial de la misma a uno o más de los objetivos medioambientales definidos por la Comisión Europea. Este concepto es el resultado del cumplimiento, no solo de los requisitos presentes en las definiciones de las actividades, sino además de los criterios técnicos de contribución sustancial (mitigación y adaptación), del principio de no causar un perjuicio significativo (por sus siglas en inglés, DNSH) al resto de objetivos (protección del agua, economía circular, prevención de la contaminación y biodiversidad) y de unas salvaguardas sociales mínimas.

Asimismo, el Reglamento establece que hay que reportar tres indicadores económicos: el porcentaje que representan las actividades elegibles o alineadas sobre el total del Importe neto de la cifra de negocios, del CAPEX y del OPEX.

A partir del 1 de enero de 2024 (para el periodo de referencia 2023) se debe reportar todas aquellas actividades elegibles de acuerdo con los seis objetivos medioambientales, pero sólo el alineamiento de las dos primeras, puesto que los actos delegados de los 4 restantes se publicaron en 2023.

A partir del 1 de enero 2023 (para el periodo de referencia 2022), las empresas sujetas debían hacer público el grado de elegibilidad y alineamiento de sus actividades respecto los objetivos de clima.

A partir del 1 de enero de 2022 (para el periodo de referencia 2021), las empresas sujetas a la obligación de publicar una declaración no financiera (DNF) debían hacer pública la parte de su volumen de negocios, de los gastos de capital y de los gastos ordinarios de funcionamiento que se califican como ambientalmente sostenibles.

Por este motivo, ciertas cifras no estarán disponibles para algunos ejercicios en las tablas KPIs de las distintas actividades que se encuentran al final de este apartado.

2.2.1. Adopción de la taxonomía europea por parte de Almirall

Fruto del análisis realizado por la Dirección de Almirall con las distintas áreas de responsabilidad del Grupo, se han identificado las siguientes actividades elegibles:

Objetivo medioambiental	Actividad elegible
Mitigación del cambio climático.	7.6. Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable
Prevención y control de la contaminación.	1.1. Fabricación de ingredientes farmacéuticos activos (IFA) o sustancias activas
Prevención y control de la contaminación.	1.2. Fabricación de medicamentos

Tabla 9 Actividades elegibles Almirall

- **Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable:** esta actividad concierne principalmente a la instalación de placas fotovoltaicas en distintos de los centros de trabajo del Grupo tal como se describe en buena parte en la sección 2 “Gestión medioambiental” de este mismo informe como en la Nota 29 de la memoria consolidada del Grupo. Esta actividad solo tiene KPIs de OPEX y CAPEX, puesto que el sector farmacéutico no está identificado como un sector crítico en relación con la emisión de gases de efecto invernadero.
- **Fabricación de ingredientes farmacéuticos activos (IFA) o sustancias activas:** esta actividad está directamente vinculada con la propia actividad principal del Grupo. No obstante, la producción química realizada por el Grupo es principalmente para uso interno en la elaboración de especialidades farmacéuticas, por lo que el porcentaje sobre el Importe neto de la cifra de negocios es poco significativo. Tal como se menciona en los siguientes apartados, el Grupo cuenta con dos plantas químicas, ambas situadas en España, en Sant Andreu de la Barca y Sant Celoni, ambas en la provincia de Barcelona.
- **Fabricación de medicamentos:** esta actividad, igual que la anterior, está vinculada a la actividad principal del Grupo, ya el mayor porcentaje del Importe neto de la cifra de negocios se corresponde a la comercialización de especialidades farmacéuticas. El Grupo cuenta con dos plantas farmacéuticas, una ubicada en España (Sant Andreu de la Barca) y otra en Alemania (Reinbek), pero hay que tener en cuenta que parte de los productos son fabricados por terceros.

Para el resto de los objetivos medioambientales no se han identificado actividades elegibles.

El análisis sobre el alineamiento de las actividades se ha realizado considerando la información proporcionada por diferentes departamentos del Grupo, ubicados en las diferentes áreas del negocio. Tras el proceso de identificación de las actividades elegibles, se ha llevado a cabo el análisis de:

- Criterios técnicos de contribución sustancial a la mitigación del cambio climático.
- No causar un perjuicio significativo sobre el resto de los objetivos medioambientales (por sus siglas en inglés - DNSH).
- Salvaguardas mínimas sociales.

De conformidad con los anexos del Reglamento Delegado para cada KPI vinculado a alguna actividad elegible durante el ejercicio 2023 se ha analizado el cumplimiento de los requerimientos (“criterios técnicos de selección”) que en los citado anexos se enuncian para cada actividad. En este sentido:

- Para la actividad “7.6. Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable” se consideró no alineada al no poder trazar adecuadamente la información de los proveedores relacionados y tener disponible un análisis de riesgos climáticos físicos cualitativo, pero al cual le faltaba la parte cuantitativa. No obstante, a efectos de futuras inversiones en esta actividad u otras actividades que puedan surgir en el futuro, el Grupo está trabajando para identificar aquellos aspectos clave que aseguren que las actividades elegibles puedan considerarse también alineadas, entre ellas el análisis cuantitativo que a finales de 2023 está en curso.

- Para las actividades “1.1. Fabricación de ingredientes farmacéuticos activos (IFA) o sustancias activas” y “1.2. Fabricación de medicamentos” el Grupo está evaluando el alineamiento a efectos de poder reportarlo a partir del 1 de enero de 2025, si bien del análisis previo se estima que el % de alineamiento será reducido al considerar que los criterios técnicos de selección son altamente exigentes, por encima de los requisitos de las certificaciones ISO y GMP con las que cuentan las instalaciones productivas del Grupo.

Las Salvaguardas Mínimas Sociales se encuentran recogidas en el artículo 18 del Reglamento delegado 2020/852, en el que se enuncia:

1. Las garantías mínimas a que se refiere el artículo 3, letra c), serán los procedimientos aplicados por una empresa que lleve a cabo una actividad económica para garantizar la conformidad con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, incluidos los principios y derechos establecidos en los ocho convenios fundamentales a que se refiere la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la Carta Internacional de Derechos Humanos.
2. Cuando apliquen los procedimientos mencionados en el apartado 1 del presente artículo, las empresas deberán cumplir el principio de «no causar un perjuicio significativo» a que se refiere el artículo 2, punto 17, del Reglamento (UE) 2019/2088.”

En este sentido, los requerimientos se engloban bajo cuatro grandes bloques temáticos: Derechos Humanos, Corrupción, Impuestos y Competencia Justa.

- Derechos Humanos: Almirall tiene el firme compromiso de proteger los Derechos Humanos y se esfuerza en asegurar que las actividades que se realizan dentro de su área de influencia no vulneren los Derechos Humanos, para ello cuenta con diferentes herramientas y mecanismos que tiene como fin dar cumplimiento a dicho compromiso (para mayor detalle véase los capítulos 4.1 “Respeto de los derechos humanos” y 1.4.2 “Política de Sostenibilidad”).
- Corrupción: Almirall mantiene el compromiso de “tolerancia cero” en materia de soborno y corrupción, rechazando cualquier actuación que incluya estas prácticas como vía para la obtención de sus intereses particulares (para mayor detalle véase el capítulo 1.6 “Prevención y lucha contra la corrupción y blanqueo de capitales”).
- Impuestos: Almirall tiene el compromiso de cumplir con todos los requisitos fiscales, así como de aplicar las mejores prácticas tributarias, comunicando siempre de manera transparente su actividad y cumpliendo con sus obligaciones tributarias de manera responsable y eficiente (para mayor detalle véase el capítulo 4.4.1 “Política fiscal de Almirall”).
- Competencia justa: Almirall mantiene el firme compromiso de lograr un éxito a largo plazo mediante una competencia leal, y sin llevar a cabo prácticas que afecten al mercado libre tal y como se enuncia en su propio Código Ético. Por ello, promueven una gestión ética y respetuosa del negocio con leyes de defensa de la competencia, debiendo evitar cualquier práctica desleal que suponga el aprovechamiento de ventajas injustas o que pueden afectar a la libre competencia.

2.2.2. Cálculo de los KPIs

A fin de facilitar la comprensión de las cifras reportadas en este informe y su consistencia con las Notas de las cuentas anuales consolidadas, a continuación, se desglosa qué incluye el denominador de cada KPIs, así como el cálculo de cada uno de los %.

En las siguientes tablas se detalla la composición de los denominadores de OPEX y CAPEX, que son comunes para las tres actividades elegibles:

Miles de euros	Referencia	2021	2022	2023
(+) Actividades de I+D	Nota 21	41.975	64.278	66.908
(+) Arrendamientos y cánones	Nota 21	20.439	28.994	39.672
(+) Reparaciones y conservación	Nota 21	19.331	20.414	23.225
(-) Royalties	Nota 21	-10.066	-16.633	-25.913
Total OPEX taxonómico		71.679	97.053	103.892

Miles de euros	Referencia	2021	2022	2023
(+) Adiciones activos intangibles	Nota 9	77.646	79.219	211.886
(+) Adiciones derechos de uso	Nota 10	7.904	25.381	10.353
(+) Adiciones inmovilizado material	Nota 11	18.938	23.007	33.499
Total CAPEX		104.488	127.607	255.738

Tabla 10 Opex taxonómico y Capex del Grupo

En cuanto al Importe neto de la cifra de negocio, este coincide directamente con el de la Cuenta de pérdidas y ganancias consolidada, pero este sólo se usa para las actividades de “Fabricación de ingredientes farmacéuticos activos (IFA) o sustancias activas” y “Fabricación de medicamentos.

Los datos para calcular los KPIs se extraen de los registros contables del Grupo, con el detalle adicional que permite el sistema analítico para separar la información por áreas de responsabilidad, tipo de producto o área geográfica, entre otras. La información presentada está preparada bajo criterios de consolidación y bajo NIIF, por lo tanto, no se incluyen transacciones entre las distintas entidades legales que componen el Grupo Almirall.

A continuación, se detallan el % de elegibilidad de cada una de las actividades, teniendo en cuenta que sólo se reporta para los 3 ejercicios la de mitigación del cambio climático (las otras dos sólo se debe reportar a partir de 2023):

Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable (Miles de euros)	2021	2022	2023
Cifra de negocios de la actividad (a)	0	0	0
Importe neto de la cifra de negocios (b)	827.195	863.248	894.516
KPI Cifra de negocios (a) / (b)	0,00%	0,00%	0,00%
CAPEX de la actividad (c)	41	450	1.360
CAPEX (d)	104.488	127.607	255.738
KPI CAPEX (c) / (d)	0,04%	0,35%	0,53%
OPEX de la actividad (e)	2	46	31
OPEX taxonómico (f)	71.679	97.053	103.892
KPI OPEX (e) / (f)	0,00%	0,05%	0,03%

Tabla 11 KPIs actividad elegible nº1

Fabricación de ingredientes farmacéuticos activos (IFA) o sustancias activas (Miles de euros)	2023
Cifra de negocios de la actividad (a)	6.686
Importe neto de la cifra de negocios (b)	894.516
KPI Cifra de negocios (a) / (b)	0,75%
CAPEX de la actividad (c)	4.832
CAPEX (d)	255.738
KPI CAPEX (c) / (d)	1,89%
OPEX de la actividad (e)	5.482
OPEX taxonómico (f)	103.892
KPI OPEX (e) / (f)	5,28%

Tabla 12 KPIs actividad elegible nº2

Fabricación de medicamentos (Miles de euros)	2023
Cifra de negocios de la actividad (a)	590.912
Importe neto de la cifra de negocios (b)	894.516
KPI Cifra de negocios (a) / (b)	66,06%
CAPEX de la actividad (c)	18.618
CAPEX (d)	255.738
KPI CAPEX (c) / (d)	7,28%
OPEX de la actividad (e)	13.411
OPEX taxonómico (f)	103.892
KPI OPEX (e) / (f)	12,91%

Tabla 13 KPIs actividad elegible nº3

Las tablas estándar requeridas por el reglamento de la comisión europea se encuentran en el apartado 5.3.

2.3. Cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero

En 2021 Almirall analizó su gestión del cambio climático y en concreto de sus riesgos y oportunidades frente al estándar de recomendaciones del *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD). En las secciones a continuación se resume cómo Almirall se alinea con las directrices del TCFD en materia de gestión y estrategia de riesgos del cambio climático según sus 4 áreas: gobernanza, estrategia, gestión de riesgos y métricas y objetivos.

2.3.1. Plan de transición para mitigar el impacto del cambio climático

Se entiende como plan de transición para mitigar el impacto del cambio climático a las acciones llevadas a cabo, pasadas, presentes y futuras de la compañía para garantizar que su estrategia y modelo de negocio es compatible con la transición a una economía sostenible, con limitar el aumento de la temperatura mundial a 1,5°C y el objetivo de alcanzar la neutralidad climática en 2050.

En relación con la información requerida sobre el plan de transición para mitigar el impacto del cambio climático de acuerdo con los *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS por sus siglas en inglés), indicar que:

- Almirall ha aprobado y validado objetivos basados en la ciencia con *Science Based Target Initiative* alineados con el Acuerdo de París y se compromete a alcanzar las cero emisiones netas en 2050, tal y como se explica en la sección 2.3.5. Objetivos y métricas- Objetivos de reducción de emisiones de este informe.
- Las principales líneas de acción estratégicas de Almirall para llevar a cabo la transición se describen en la sección 1.4.5. Objetivos en Sostenibilidad y ESG – Proyectos e iniciativas Medio Ambiente de este informe. Las acciones realizadas en 2023 pueden consultarse en la sección 2.4.5. Objetivos y métricas- Iniciativas en 2023, de este informe.
- La estrategia climática de Almirall está integrada en la planificación financiera de la compañía. Almirall prepara y mantiene un presupuesto anual para el año en curso y una previsión a cinco años vista de sus gastos operativos (opex) y sus inversiones (capex). Los gastos operativos incluyen en 2023 la compra de electricidad de origen renovable, el programa de compras sostenibles que ha incorporado una evaluación del desempeño en la gestión de emisiones GEI de los proveedores, el plan de compensación flexible que incentiva al uso del transporte público y la ayuda a la compra de vehículo híbrido o eléctrico a todos los empleados de Almirall en España. Las inversiones realizadas en 2023 relacionadas con la mitigación del cambio climático corresponden principalmente a los proyectos de eficiencia energética y ampliación de instalaciones de placas fotovoltaicas en los centros de Sant Andreu de la Barca y Sant Celoni. Así, de acuerdo con la taxonomía europea, se ha identificado la actividad de “Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable” como elegible para la compañía. Ver más detalle en sección 2.2.1 de Adopción de la taxonomía europea por parte de Almirall, de este informe.
- No se han identificado emisiones de GEI bloqueadas en los activos de la compañía que no permitan conseguir los objetivos de reducción de emisiones GEI a 2030 y alcanzar las cero emisiones netas en 2050.
- La actividad de Almirall no está excluida de los “índices de referencia de transición climática de la UE” y los “índices de referencia de la UE armonizados con el Acuerdo de París” de acuerdo con el artículo 12 del Reglamento Delegado (UE) 2020/1818 de la Comisión.

- f) Los objetivos de reducción de emisiones, así como las iniciativas que conforman el Plan de Transición Climático, han sido aprobadas por el Comité de Dirección, validadas por la Comisión de Auditoría y posteriormente aprobadas por el Consejo de Administración. El Consejero Delegado supervisa todas las actividades relacionadas con la sostenibilidad/ESG, incluido los aspectos de cambio climático, y establece los sistemas de gestión y medidas de control para la revisión de los programas e iniciativas de sostenibilidad, incluido el Plan de Transición Climático (ver sección 1.2. Gobierno corporativo).
- g) El progreso del Plan de Transición se monitoriza a alto nivel con los indicadores definidos en el *ESG Dashboard* de medio ambiente (ver sección 1.4.5), y el detalle de la evolución de las emisiones de gases de efecto invernadero (Ver más detalle en la sección de 2.3.5. Objetivos y métricas -Emisiones de efecto invernadero de alcance 1,2 y 3, de este informe).

En 2021 Almirall analizó su gestión del cambio climático y en concreto de sus riesgos y oportunidades frente al estándar de recomendaciones del *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD). En las secciones a continuación se resume cómo Almirall se alinea con las directrices del TCFD en materia de gestión y estrategia de riesgos del cambio climático según sus 4 áreas: gobernanza, estrategia, gestión de riesgos y métricas y objetivos.

2.3.2. Gobernanza

El rol activo del gobierno corporativo es clave para avanzar en la estrategia climática de Almirall y cumplir con las responsabilidades de la compañía con todas sus partes interesadas. Almirall ha establecido formalmente integrar los principios de Sostenibilidad y ESG en sus objetivos estratégicos, reflejando así su fuerte compromiso con el liderazgo tanto a nivel de alta dirección como de Consejo de Administración.

Las responsabilidades del gobierno corporativo en materia sostenibilidad que incluye la gestión del cambio climático se detallan en el punto 1.2 “Gobierno Corporativo” de este informe.

2.3.3. Estrategia

En línea con las recomendaciones del TCFD, Almirall ha analizado sus riesgos y oportunidades climáticos asociados a sus actividades a través de un Análisis de Riesgos de Cambio Climático para evaluar los principales riesgos y oportunidades para la compañía, teniendo en cuenta diferentes horizontes temporales y diferentes escenarios climáticos.

Esta evaluación ha consistido en un mapeo cualitativo (*screening*) para identificar los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático que podrían afectar el negocio de Almirall.

El análisis de riesgos climáticos se focaliza en dos categorías de riesgo principales de acuerdo con las recomendaciones del TCFD:

- i. Riesgos de transición asociados a los cambios hacia una economía baja en carbón, incluyendo los riesgos regulatorios, tecnológicos y de reputación.
- ii. Riesgos físicos del cambio climático, que pueden ser eventos graves que suceden en un corto periodo de tiempo (agudos) o cambios en los patrones climáticos a largo plazo (crónicos).

Se han determinado los siguientes marcos temporales:

- Riesgos y oportunidades de transición: 2025-2030 como el corto-medio plazo, 2040 como el largo plazo. Estos horizontes temporales se basan en que en el contexto actual los riesgos de transición tienen mayor probabilidad de tener un impacto significativo sobre el negocio de la compañía en un corto-medio plazo.
- Riesgos físicos: 2030 como el medio plazo, 2040 como el largo plazo. Estos horizontes temporales más largos han sido seleccionados para valorar la inercia asociada al clima, aunque manteniendo un espacio temporal todavía relevante para Almirall tanto en términos de activos existentes como de inversiones futuras.

Almirall se encuentra actualmente realizando un análisis cuantitativo del riesgo (está prevista su finalización para el primer trimestre de 2024), utilizando la metodología de análisis de escenarios. Para los escenarios físicos, Almirall ha considerado las denominadas Trayectorias de Concentración Representativas (RCP 4.5 y RCP 8.5) para explorar los riesgos físicos como inundaciones, escasez de agua, fenómenos meteorológicos extremos o aumento de temperatura. Para medir los riesgos de transición, Almirall ha considerado adoptar dos escenarios; un escenario alineado a los compromisos actuales globales SPS (entre 2,7 y 3,3 °C) y un escenario bajo en carbono, en concreto el escenario de desarrollo sostenible SDS (1,5°C). Como resultado del análisis cualitativo realizado se han identificado los siguientes riesgos y oportunidades considerados como los más relevantes.

Riesgos de transición y oportunidades

- **Riesgos regulatorios:** Almirall puede estar expuesto de forma directa o indirecta a los riesgos derivados de nuevos impuestos al carbono o bien al endurecimiento de la legislación vigente en relación a la producción de energía. Teniendo en cuenta la importancia de la energía en los procesos de producción farmacéuticos, esta situación podría resultar en un aumento de los costos operativos (por ejemplo costos de combustible) para Almirall en el corto y medio plazo.
- **Oportunidades regulatorias:** Como parte del proceso de construir una estrategia de descarbonización para la compañía, Almirall reconoce la oportunidad de optimizar el uso de energía en el proceso de producción y en sus centros de I+D y oficinas mediante la implementación de acciones de eficiencia energética, lo que puede requerir la identificación de soluciones tecnológicas innovadoras.
La nueva normativa relacionada con el consumo y ahorro energético también representan una oportunidad para que Almirall aumente la autogeneración de energía renovable reduciendo los costes energéticos en sus centros.
- **Riesgos de mercado y tecnológicos:** La transición ecológica hacia una economía baja en carbono afectará al sector de transporte. Esto requerirá esfuerzos de adaptación por parte de Almirall a corto y medio plazo. En particular, la empresa deberá implementar estrategias de descarbonización en la flota de la empresa y comprometerse con los proveedores para que adopten prácticas y procesos de logística y adquisición más sostenibles.
- **Riesgos de reputación:** No proporcionar información respecto de la gestión del cambio climático demostrando una mejora del desempeño y los KPI's (en particular a las partes interesadas financieras) podría afectar a la reputación de la compañía a corto y medio plazo, con potencial repercusión en las ventas y dificultad en el acceso a capital.
- **Oportunidades de reputación:** Almirall es consciente de las crecientes presiones (por ej. de inversores y accionistas) en relación a los resultados en sostenibilidad y en concreto en el desempeño en cambio climático de la compañía y reconoce esto como una oportunidad a largo plazo para reforzar su reputación de marca mediante la implementación de acciones para reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero, potenciando la cultura de protección al medio ambiente de sus empleados.

Riesgos físicos

- El aumento en el número de inundaciones fluviales, así como el incremento en gravedad y duración de episodios de lluvias intensas podrían causar interrupciones en la fabricación y daños en los centros de producción. Además, las sequías podrían provocar escasez de agua y energía y un aumento de costes en la compra de agua y materias primas en las instalaciones de Almirall y sus CMO's. La región más crítica de los centros de Almirall en cuanto al riesgo de estrés hídrico es España. En concreto, para las localidades de Barcelona y Sant Celoni se espera un empeoramiento del escenario a largo plazo.
- Finalmente, los cambios de temperatura como consecuencia del cambio climático pueden afectar al proceso productivo y aumentar los costes de suministro de energía y agua, tanto en las instalaciones de Almirall como en sus CMO's, para mantener las condiciones adecuadas de producción.

2.3.4. Gestión del riesgo

Almirall integra los riesgos y oportunidades del cambio climático en su proceso corporativo de control de riesgos. Almirall está comprometido a identificar, evaluar y monitorizar los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático y para ello ha desarrollado un proceso integrado y multidisciplinar de gestión de riesgos en la compañía.

Identificación de riesgos y oportunidades

Las diferentes áreas de negocio de Almirall son las responsables de identificar los riesgos en aspectos relacionados con la sostenibilidad, incluyendo el cambio climático, en sus respectivos departamentos. Este proceso está coordinado por el *Senior Director Internal Audit*. Los riesgos y oportunidades se identifican en base a entrevistas internas revisando todas las categorías recomendadas por el TCFD: cambios regulatorios, de mercado, desarrollos tecnológicos e innovación, pacientes, cambios de comportamiento de los consumidores hacia productos más sostenibles, daños reputacionales y eventos físicos extremos.

Priorización, implicaciones financieras y mitigación del riesgo

Una vez identificados los riesgos se evalúan de forma cualitativa mediante una matriz de materialidad del riesgo basada en la probabilidad de ocurrencia y la gravedad del impacto. Esta evaluación mide tanto el riesgo inherente como el residual una vez realizados los planes de mitigación del riesgo (planes de acción). Almirall utiliza esta metodología para seleccionar y priorizar los riesgos más materiales de la compañía. Desde 2020, el riesgo de cambio climático está incluido en el citado grupo de riesgos significativos. El Comité de Gestión de Riesgos es responsable de la supervisión y control del sistema de gestión del riesgo, así como del control y seguimiento de la implementación de los planes de acción para mitigar el riesgo. Este Comité reporta los riesgos relevantes de la

compañía a través del *Senior Director Internal Audit* a la Comisión de Auditoría y al Consejo de Administración. El mapa de riesgos de la compañía se actualiza con una periodicidad mínima anual. El Consejero Delegado y los miembros del Comité de Dirección son los responsables de la ejecución e implementación del mapa de riesgos anual así como los planes de acción de mitigación del riesgo.

Almirall está llevando a cabo una evaluación más profunda de los riesgos y oportunidades más significativos del cambio climático mediante la realización de un análisis cuantitativo con el fin de estimar las potenciales implicaciones financieras asociadas al negocio de Almirall.

2.3.5. Objetivos y métricas

Objetivos de reducción de emisiones

Tras una reducción de emisiones de GEI en el periodo 2014-2021 del 39% para las emisiones de alcance 1 y 2, en 2022 Almirall estableció objetivos ambiciosos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero acorde a los compromisos del Acuerdo de París. Se han definido objetivos a corto y largo plazo basados en la ciencia (SBT) y alineados con un escenario de 1,5°C así como la hoja de ruta para la consecución de los objetivos marcados.

En noviembre de 2022, el Consejo de Administración de Almirall aprobó los siguientes objetivos basados en la ciencia de corto y largo plazo que han sido validados por el *Science Based Target Initiative* en junio de 2023.

Objetivo Corto Plazo: 2030

Almirall se compromete a:

- La reducción absoluta del 50% de emisiones GEI de alcance 1 y 2 respecto el año base 2019.
- Mantener la compra anual de electricidad 100% de origen renovable.
- La reducción absoluta del 28% de emisiones GEI de alcance 3 respecto el año base 2019.

Para los objetivos a corto plazo con un horizonte temporal a 2030 se ha establecido una meta intermedia a 2025, tal como se indica en el *ESG Dashboard* aprobado de medio ambiente. Para la consecución de los objetivos se han definido la hoja de ruta y principales líneas estratégicas a seguir (ver apartado 1.4.4)

Objetivo a Largo Plazo: 2050

Almirall se compromete a reducir sus emisiones de GEI absolutas de alcance 1,2 y 3 en un 90% en 2050 respecto el año base 2019.

Objetivo cero emisiones netas

Almirall se compromete a alcanzar las cero emisiones netas en toda la cadena de valor en 2050 respecto el año base 2019.

Iniciativas en 2023

Para la consecución de los objetivos de reducción de emisiones de GEI de alcance 1,2 y 3, Almirall ha establecido indicadores y subobjetivos que permiten medir el progreso hacia los objetivos basados en la ciencia a 2030. A continuación, se resumen las principales iniciativas implementadas en 2023 asociadas a estos indicadores:

Emisiones de alcance 1 y 2

Iniciativas relacionadas con energía

- Ampliación de la instalación fotovoltaica de la planta farmacéutica de Sant Andreu con una potencia de 248,5 kWp adicional a la existente.
- Ampliación de la instalación fotovoltaica de la planta química de Sant Celoni con una potencia de 215,8 kWp adicional a la existente.
- Desarrollo de la hoja de ruta hacia la reducción del 50% del consumo de gas natural en 2030 en los centros de Almirall. Esta hoja de ruta incluye proyectos de eliminación de gas natural basados en la electrificación de la generación de calor, así como su coste asociado.

Iniciativas relacionadas con la flota de vehículos

- En enero de 2023 se aprobó la política de la flota de vehículos de beneficio donde la máxima emisión de CO₂ permitida es de 80 g CO₂/km y se incentiva la elección del coche eléctrico aumentando el presupuesto en un 20% respecto el presupuesto de referencia, y el del coche híbrido en un 10%. Queda prohibida la elección de coches que utilicen gasoil como combustible. Se ha estimado una reducción de emisiones GEI en este colectivo de un 38% respecto el año 2019 una vez renovada la totalidad de la flota.
- En octubre de 2023 se aprobó la política de la flota de vehículos de la red comercial en España. Se ofrece la posibilidad de elección entre modelos de gasolina e híbridos enchufables. Las personas que escogen coches híbridos enchufables tienen cubierto el coste de la instalación de cargador eléctrico en su domicilio, así como la carga eléctrica para uso laboral. Se ha estimado una reducción de emisiones de GEI en este colectivo de un 25% respecto el año 2019 una vez renovada la totalidad de la flota.

Emisiones de alcance 3

Iniciativas relacionadas con la compra de bienes y servicios y transporte y distribución aguas arriba

- Almirall está integrando dentro del programa de compras sostenibles mediante la colaboración con los proveedores los objetivos de reducción de las emisiones GEI de alcance 3, con objeto de poder realizar un cálculo de emisiones GEI más preciso y disponer de datos primarios siempre que sea posible, así como de colaborar con los proveedores para que se establezcan objetivos de reducción de emisiones alineados a los objetivos de reducción de Almirall. El programa incluye la monitorización del nivel de madurez en la gestión de las emisiones GEI de los proveedores (ver apartado 4.3.4. Huella de carbono Alcance 3), reuniones con los proveedores para compartir nuestros objetivos y nuestras expectativas y requerimientos y material de formación en distintas plataformas a disposición de los proveedores.

Iniciativas reducción emisiones en desplazamiento de empleados

- En 2023 se ha realizado una encuesta de movilidad a nivel corporativo. Los resultados de la encuesta se han utilizado en el cálculo de las emisiones de alcance 3, categoría 7 -desplazamiento de empleados del año 2023. Esta encuesta ha permitido mejorar el cálculo de las emisiones GEI y será la base para preparar un plan de movilidad sostenible en 2024.

Emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 1, 2 y 3

El inventario de gases de efecto invernadero (GEI) se ha realizado siguiendo las guías del *Greenhouse Gas (GHG) Protocol* para las emisiones de Alcance 1 y 2 de gases de efecto invernadero, producidas por el *World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)* y el *World Resources Institute (WRI)*.

El inventario de gases de efecto invernadero de alcance 3 se ha realizado siguiendo el protocolo GHG (Emisiones de Alcance 3 del Protocolo de GEI) del *World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)* y el *World Resources Institute (WRI)*. Las categorías se calculan conforme al "*GHG Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Standard*". Este protocolo categoriza las emisiones de Alcance 3 en 15 subcategorías.

Con objeto de dar transparencia y credibilidad al inventario de emisiones GEI declarado y asegurar una metodología de cálculo robusta para poder medir el progreso de los objetivos de Almirall, el cálculo de emisiones GEI se verifica anualmente por la entidad certificadora AENOR y en este informe se presentan los datos actualizados. Debido a que las emisiones anuales son verificadas posteriormente a la publicación de este informe, puede haber discrepancias respecto a datos de años anteriores.

Justificación de exclusiones del cálculo de emisiones GEI

El cálculo de las emisiones de gases de efecto invernadero de Almirall incluye todas las emisiones generadas por el grupo Almirall. Sin embargo, las emisiones de alcance 1 y 2 derivadas de los locales alquilados para la actividad desarrollada de las filiales internacionales de Almirall se excluyen del cálculo debido a la dificultad de obtener datos de calidad y por su baja representatividad en el total de emisiones, inferior al 1% del total de emisiones de Almirall. La estimación de las emisiones asociadas a esta actividad se ha realizado en base a los consumos de las oficinas centrales de Barcelona.

De igual manera, también se ha excluido del cálculo las emisiones de alcance 3 de la categoría 4 de transporte y distribución aguas arriba asociado al transporte de materia prima cuyas emisiones en la categoría 1 se han calculado utilizando el dato primario en kg. La estimación de estas emisiones realizado para los años 2019 y 2021 representa menos del 1% del total de la huella de carbono del grupo Almirall.

De las 15 categorías de alcance 3 se justifica que no es necesario el cálculo de las siguientes categorías:

- Categoría 11 Utilización de productos vendidos: En función de la magnitud de las emisiones de GEI se ha estimado que el impacto de la fase de uso de los productos de Almirall es despreciable debido a que, por su naturaleza, no suponen una fuente activa de emisiones durante su uso, y además tienen un tiempo medio de vida útil muy bajo.
- Categoría 13 Activos arrendados (aguas abajo): No aplica a la organización porque Almirall no dispone de activos arrendados aguas abajo
- Categoría 14 Franquicias: No aplica a la organización porque Almirall no dispone de franquicias.
- Categoría 15 Inversiones: Las inversiones asociadas a edificios y maquinaria están incluidas en categoría 2 y no realiza otro tipo de inversión no contemplada.

	2019 (Año base)	2021	2022	2023
Alcance 1: Emisiones GEI (t CO_{2eq})				
Emisiones totales GEI de Alcance 1	6.865	6.676	7.449	6.318
Emisiones por consumo de gas natural	4.062	3.983	378	3.541
Emisiones por el combustible y/o energía consumida por la flota de vehículos	1.959	2.165	2.003	1.980
Otras fuentes de emisión (fuga de gases refrigerantes, emisiones de proceso u otras pequeñas fuentes de emisión)	843	528	1.666	797
Alcance 2 Emisiones GEI (t CO_{2eq})				
Emisiones totales GEI de Alcance 2 location based	6.305	4.476	4.543	4.889
Emisiones totales GEI de Alcance 2 market based	0	0	0	0
Emisiones totales GEI de Alcance 3	162.840	147.030	145.481	156.772
1 Bienes y servicios adquiridos	146.940	136.245	132.743	141.361
2 Bienes de equipo	826	1.158	1.370	1.740
3 Actividades relacionadas con combustible y energía (no incluido en alcance 1 o alcance 2)	2.294	2.302	2.290	2.132
4 Transporte y distribución (Aguas Arriba)	1.988	1.901	1.753	1.727
5 Residuos generados en operaciones	1.711	1.343	1.140	694
6 Viajes de negocio	6.298	1.408	3.681	6.109
7 Movilidad de los trabajadores desde/hasta su puesto de trabajo.	788	757	715	1.187
8 Activos arrendados (Aguas Arriba)	109	95	63	46
9 Transporte y distribución (Aguas Abajo)	113	178	152	139
10 Procesamiento de productos vendidos	389	341	330	354
11 Utilización de productos vendidos	N/A	N/A	N/A	N/A
12 Tratamiento de fin de ciclo de vida de los productos vendidos	1.382	1.301	1.246	1.284
13 Activos arrendados (Aguas Abajo)	N/A	N/A	N/A	N/A
14 Franquicias	N/A	N/A	N/A	N/A
15 Inversiones	N/A	N/A	N/A	N/A
Emisiones totales GEI location based (t CO_{2eq})	176.009	158.182	157.473	167.980
Emisiones totales GEI market based (t CO_{2eq})	169.704	153.706	152.930	163.090
Emisiones GEI (t CO_{2eq})/Revenue (M€)	198	186	177	182

Tabla 14 Emisiones GEI

El origen de los factores de emisión utilizados para el cálculo de emisiones de alcance 1 y 2 es el siguiente:

- Gas Natural España: "Guía de càlcul d'emissions de gasos amb efecte hivernacle (GEH)" de Junio de 2021, publicado por la OCCC (Oficina de Canvi Climàtic de Catalunya).
- Electricidad location-based España: "Informe de Garantías y Etiquetado de la Electricidad" de Abril de 2021, publicado por la CNMC (Comisión Nacional del Mercado y la Competencia)
- Gas Natural y Electricidad location-based Alemania: "Entwicklung der spezifischen Kohlendioxid-Emissionen des deutschen Strommix in den Jahren" de Mayo 2021, publicado por la OFMA (Oficina Federal del Medio Ambiente de Alemania)
- Potencial de Calentamiento Global de gases refrigerantes: Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) quinto informe de Evaluación (2014)
- Factores de emisión de la flota de vehículos proporcionado por las empresas de leasing.

El origen de los factores de emisión utilizados para el cálculo de emisiones de alcance 3 es el siguiente:

- Bilan Carbone™, de la Agencia de Medio Ambiente y Gestión de la Energía (ADEME) de Francia para el cálculo en base al gasto (€) en Categoría 1 y 2 de Bienes y servicios adquiridos y bienes de equipo y categoría 8 de activos arrendados.
- Greenhouse gas reporting: conversion factors" publicado por Department for Business, Energy & Industrial Strategy del Gobierno de UK para el cálculo en base peso de categoría 1, para categoría 4 de transporte y distribución, categoría 6 viajes de negocios y 7 de movilidad de los trabajadores, y en menor medida para otras categorías.
- Ecoinvent y un estudio interno realizado por Cyclus Vitae Solutions, para el cálculo en base a peso (kg) Categoría 1 de Bienes y servicios adquiridos.
- CEDA factors de Vitalmetrics Group para categoría 6 viajes de negocio para el cálculo en base a gasto.
- "Study on actual GHG data for diesel, petrol, kerosene and natural gas" de Julio de 2015, publicado por Dirección General de Energía de la Comisión Europea (DG ENER) para categoría 3 Actividades relacionadas con combustible y energía:
- "Guia de càlcul d'emissions de gasos amb efecte hivernacle (GEH)" publicado por la OCCC (Oficina de Canvi Climàtic de Catalunya) para la categoría 5 Residuos generados en operaciones, y en menor medida para otras categorías.
- Factores propios calculados a partir de los Análisis de Ciclo de Vida del packaging de los productos de Almirall realizados con COMPASS para la categoría 12.

En las tablas anteriores se muestra la evolución de las emisiones de GEI para los alcances 1, 2 y 3 para el periodo 2019-2023. El año base de referencia de los objetivos de reducción de emisiones es 2019, definido siguiendo las recomendaciones de *Science-Based Target Initiative* de seleccionar el año más reciente con datos verificables y representativo con un perfil típico de emisiones de GEI para la empresa. Las emisiones GEI de años 2019 y 2021 están calculadas sobre año natural (desde el 1 de enero al 31 de diciembre). A partir del año 2022 se calcula desde el último trimestre del año anterior hasta fin del tercer trimestre del año declarado, es decir, los datos de 2023 cubren de 1 de octubre de 2022 a 30 de septiembre de 2023. Se realiza de esta forma ya que, debido a la complejidad del cálculo, no es viable realizarlo en tiempo suficiente para la fecha de presentación de este informe. En mayo de 2023 se han verificado las emisiones del año 2022.

En relación al objetivo de reducción de emisiones de alcance 1 y 2 *market based*, en 2023 Almirall ha reducido las emisiones en un 8% respecto el año base, debido principalmente a las acciones de eficiencia energética realizadas en últimos años, Para poder alcanzar el objetivo establecido de una reducción del 50% de las emisiones en 2023 se ha desarrollado un plan de transición energética hacia la electrificación de procesos en nuestros centros que se va a implementar en el periodo 2024-2030 y que incluye entre otras acciones el cambio de calderas de gas natural a calderas eléctricas en algunos centros. Por otro lado, en relación a las emisiones asociadas a la flota de vehículos, se ha iniciado el cambio progresivo de la flota de vehículos hacia vehículos híbridos. En la hoja de ruta se contempla un primer periodo 2024-2027 que tiene prevista una reducción del 25% de las emisiones a final de dicho periodo y un segundo periodo 2028-2030 en el que se alcanzará una reducción del 50% de las emisiones totales.

Para las emisiones de alcance 3 cabe indicar que el método de cálculo de cada categoría es específico según la disponibilidad de datos. La mayoría de las categorías utilizan un método híbrido de cálculo, donde se prioriza por este orden: en primer lugar, se tienen en cuenta los datos suministrados por los proveedores. Si éstos no se encuentran disponibles se realiza el cálculo de emisiones en base a dato primario y si éste no es posible, el cálculo se realiza en base al gasto económico con datos de proveedor, y en último lugar, se obtiene el dato de bases de datos externas.

Las emisiones de alcance 3 se han reducido un 4% respecto el año base de referencia 2019. Sin embargo, han aumentado respecto el periodo 2021-2022 debido principalmente al método de cálculo en base a gasto. En 2023 ha aumentado significativamente el gasto en la categoría de *Contract Manufacturing Organizations* (CMO's) y Licencias por los nuevos productos de Almirall impactando directamente en el aumento de emisiones. Es por ello que la mejora en la calidad de los datos de las emisiones es una prioridad en los próximos años para poder evaluar el progreso real de las emisiones en esta categoría.

Destaca el aumento en las emisiones la categoría 6 de viajes de negocio respecto el periodo 2021-2022 debido a la normalización del uso de este servicio tras los años de pandemia y que encuentra en niveles similares al año base de referencia.

También han aumentado las emisiones GEI de la categoría 7 de desplazamientos de empleados respecto el periodo 2019-2022 como resultado del proceso de mejora del cálculo de emisiones, realizado en base a la encuesta de movilidad llevada a cabo en 2023.

2.3.6. CDP Disclosure

Como un ejercicio de transparencia, desde 2014, Almirall reporta a CDP su desempeño ambiental en cambio climático. CDP evalúa a través de un formulario el desempeño en cambio climático y lo clasifica en 4 niveles, desde el más básico de Disclosure D hasta el nivel máximo de Leadership A.

Asimismo también se desglosa en dos subniveles cada nivel indicando con un “-“ la categoría inferior (según se ve en la siguiente imagen):

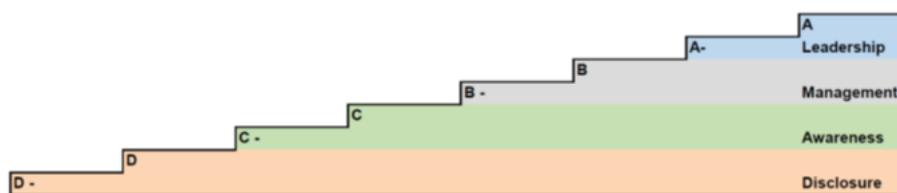


Ilustración 2 Calificaciones CDP

En 2022, Almirall consiguió la calificación nivel A- de Leadership que ha sido revalidado en 2023. De las dimensiones valoradas por CDP para la calificación final destacan en el nivel de Leadership la gestión de Almirall en “Objetivos”, y “Gestión de emisiones de alcance 1,2 y 3” y la dimensión con más oportunidad de mejora es la de “Iniciativas de reducción de emisiones” de la que se espera mejora a medida que se vayan desarrollando e implementado todas acciones de la hoja de ruta hacia las cero emisiones netas.

Almirall	2014	...	2020	2021	2022	2023
Calificación CDP	60 D		A	B	A-	A-

Tabla 15 Evolución en la calificación en CDP de Almirall

2.4. Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica

2.4.1. Emisiones de Compuestos Orgánicos Volátiles (COV's)

En Almirall, el impacto más significativo en contaminación atmosférica es la emisión difusa de compuestos orgánicos volátiles (COVs) procedente de sus centros industriales. Desde hace más de 15 años, Almirall trabaja en la disminución de estas emisiones mediante planes de eliminación del uso de disolventes en aquellos procesos industriales donde es posible, con especial atención a los disolventes con riesgo para las personas y el medio ambiente, y la instalación de tecnologías que mitigan la emisión de estos compuestos.

Desde 2007, ocho procesos de producción han sido modificados con objeto de reducir el consumo de disolvente durante la fabricación, incluyendo la reducción del uso del cloruro de metileno, disolvente con indicación de peligro H351. En 2022, se ha aprobado un nuevo cambio regulatorio para la fabricación de Ebastine sin cloruro de metileno para China, quedando únicamente el uso de cloruro de metileno en la fabricación de Almotriptán, cuyo estudio de eliminación no obtuvo un resultado positivo.

En la tabla de emisiones difusas se observa variaciones en el periodo 2021-23 debidas a diferencias significativas en el mix anual de producción en las dos plantas químicas y aspectos documentales que justifican los datos del balance, sin embargo, se observa el gran descenso en emisiones difusas respecto 2008 que es del 71% en 2023.

Emisiones difusas (t)	2008	...	2021	2022	2023
COVs	207.5		79.2	64.4	60.9

Tabla 16 Emisiones de compuestos orgánicos volátiles

2.4.2. Emisiones de SOx, NOx y Partículas

El resto de emisiones de contaminantes atmosféricos (partículas, NOx, SOx, ácido clorhídrico) son consideradas no materiales para Almirall con un nivel de emisión muy por debajo de los límites legales. En concreto no se producen emisiones de SOx en ningún proceso de Almirall.

En relación con las emisiones de NOx, únicamente se producen en los procesos de combustión de calderas de los diferentes centros y en el oxidador térmico regenerativo para el tratamiento de COV's. En el periodo 2018-20, se instalaron en la planta farmacéutica de Sant Andreu y en la planta química de Sant Celoni nuevas calderas que sustituyen las anteriores con una tecnología que certifica unas emisiones de NOx inferiores a 100 mg/Nm3.

Los focos de emisión con una potencial emisión de partículas disponen de filtros HEPA de alta eficiencia, de lavadores acuosos (*scrubbers*) o de ambos sistemas combinados para abatir las emisiones.

Las potenciales emisiones de ácido clorhídrico se abaten con sistema de lavado acuoso básico.

2.4.3. Ruido y contaminación lumínica

Los centros de Almirall se encuentran en áreas industriales o urbanas por lo que el impacto en ruido y contaminación lumínica se consideran no materiales.

2.5. **Uso sostenible de recursos**

2.5.1. Consumo de energía

La eficiencia energética forma parte de la estrategia ambiental de la compañía. Ya en 2013, Almirall fue pionera en la industria químico-farmacéutica implementando y certificando su sistema de gestión energético de acuerdo con la norma internacional ISO 50001:2011 y, en 2019, adaptándose a la revisión de la norma ISO50001:2018. Almirall ha desarrollado un "plan de eficiencia 2012-2030" que tiene como objetivo reducir el consumo energético en un 35% en 2030 respecto el año 2011, con una meta intermedia de reducción del 31% en 2025. Ya en este año, Almirall ha logrado una reducción del 29% en el total de su consumo energético. Este hito de la compañía ha sido posible gracias a la implementación de acciones de mejora energética cuyo objetivo es contribuir a la mitigación del cambio climático.

El modelo de eficiencia energética de Almirall se basa en la búsqueda iterativa de proyectos y de nuevas tecnologías que han sido aplicadas progresivamente, de acuerdo a las necesidades de cada uno de los centros.

De esta manera, la compañía ha logrado implementar las últimas tecnologías como la levitación magnética y la humectación por nebulización de agua por alta compresión, que permiten reducir el consumo energético en compresores de equipos de frío y en los sistemas de vaporación por resistencias y/o electrolisis tradicionales, respectivamente o las placas fotovoltaicas para la autogeneración de electricidad renovable. Desde el año 2011, se han implementado más de 241 acciones de eficiencia energética.

Consumo energético y objetivos de reducción

Las principales fuentes de energía consumida en Almirall es la electricidad (57%) y el gas natural (43%). En relación con el consumo de electricidad, el 100% de la electricidad consumida en los centros de España y Alemania procede de fuentes renovables con Garantía de Origen. Almirall apuesta no únicamente por la compra de energía verde con Garantía de Origen sino también por la compra de electricidad renovable a través de un contrato a largo plazo de compraventa de energía renovable (PPA) desde 2023 y la autogeneración solar *onsite* (desde 2017).

La compañía instaló paneles solares en sus centros de Sant Celoni y Sant Andreu de la Barca en 2017 y 2019 respectivamente. En 2022, se pusieron en marcha dos nuevas plantas fotovoltaicas, una en la Sede Central y la otra en el centro de R&D de Sant Feliu de Llobregat. En el año 2023 se han ampliado la potencia de la planta fotovoltaica de Sant Celoni y la de Sant Andreu de la barca (Fase I). Con el conjunto de instalaciones fotovoltaicas de Almirall, en 2023 ha reducido la dependencia del suministro de la red eléctrica de compañía en 2.060 MWh, el 8.2% del consumo eléctrico total.

Además, en 2024, la compañía tiene previsto construir una planta fotovoltaica en el centro de Reinbek y más ampliaciones en la planta fotovoltaica existente de Sant Andreu de la Barca (Fase II). Esto contribuirá a alcanzar los objetivos en autogeneración del 14% y del 18% en el 2025 y 2030 respectivamente.

El consumo energético en 2023 ha disminuido un 4% respecto el año anterior 2022. En 2023, se han puesto en marcha más de 10 proyectos de eficiencia energética, de los cuales se puede destacar la instalación de un grupo de frío proceso en el centro de Sant Celoni o la optimización de la instalación de aire comprimido en el centro de Reinbek y el centro de Sant Andreu de la Barca.

Consumo y mix energético	2021	2022	2023
(1) Consumo de gas natural (MWh)	21.318	20.579	19.413
(2) Consumo de gasoil (MWh)	37	30	36
(3) Consumo de GLP (MWh)	45	23	33
(4) Consumo total de energía no renovable (suma de 1-3) (MWh)	21.400	20.632	19.480
Porcentaje de energía de origen no renovable respecto al total de energía consumida (%)	45%	44%	43%
(5) Consumo de electricidad adquirida de origen renovable	24.560	24.495	23.416
(6) Consumo de electricidad de origen renovable auto-producida (MWh)	1.437	1.721	2.049
(7) Consumo total de energía renovable (suma de 5-6) (MWh)	25.997	26.215	25.465
Porcentaje de energía de origen renovable respecto al total de energía consumida (%)	55%	56%	57%
Total energía consumida (MWh) (suma 4 y 7)	47.397	46.847	44.947

Tabla 17 Consumo energético

- El gas natural se expresa en términos energéticos según PCS (Poder Calorífico Superior). Los consumos de GLP y gasoil se obtienen de las facturas en unidades de litros y kg respectivamente que se expresan en términos energéticos según PCS. Los factores de conversión utilizados son de la "Guia de càlcul d'emissions de gasos amb efecte d'hivernacle (GEH)" de mayo de 2023, publicado por la OCCC (Oficina de Canvi Climàtic de Catalunya).
- Los consumos de gas natural y electricidad se obtienen de las facturas a excepción del mes de diciembre en la planta farmacéutica de Reinbek que son datos de contador por no estar disponible las facturas a fecha de cierre del informe.

El indicador de intensidad de energía se reporta de acuerdo con los ESRS E1 de Cambio Climático (*European Sustainability Reporting Standard*) para actividades con alto impacto en cambio climático. Almirall tiene el código CNAE 4646 - Comercio al por mayor de productos farmacéuticos, que entra dentro del grupo "G: Wholesale and Retail Trade; Repair of Motor Vehicles and Motorcycle", considerado como sector con actividades con alto impacto en cambio climático.

Intensidad de energía vs Ingresos netos	2021	2022	2023
Total energía consumida vs Ingresos netos (MWh/M €)	56.7	53.3	50.2

Tabla 18 Intensidad de energía vs ingresos netos

2.5.2. Consumo de agua y vertido de aguas residuales

En los centros productivos se diseñan los procesos industriales para cumplir con las Buenas Prácticas de Fabricación (GMP) y contribuyendo a la minimización del consumo de agua.

En el período 2021-23, ha disminuido el consumo tanto en agua de pozo como en agua de compañía en un porcentaje total del 10%. El centro que más ha contribuido en la reducción de agua de pozo es la planta de producción de Sant Andreu que utiliza el agua para producir agua de calidad industrial, entre otros usos. La reducción consolida las acciones realizadas en los últimos años como la instalación de contadores internos que están permitiendo gestionar de forma más eficaz los consumos de agua y detectar anomalías en estos, acciones de recirculación, así como las restricciones aplicadas desde la entrada en vigor del estado de excepcionalidad por sequía.

En la siguiente tabla se detalla la extracción de agua en Almirall según el origen de suministro:

Extracción de agua (m ³)	2021	2022	2023
Agua de compañía	62.208	58.639	56.270
Agua de pozo	58.368	69.030	52.166
Total de Extracción de Agua	120.576	127.669	108.436

Tabla 19 Extracción de agua según origen

Reutilización de agua

Desde 2020, se han implementado varias acciones de reutilización de agua en los centros de Almirall. En concreto, en la planta farmacéutica de Sant Andreu se reutiliza el rechazo del tratamiento de ósmosis en la producción de agua purificada que se introduce en el circuito de producción de agua industrial. Se estiman 7.332 m³ de agua de rechazo reutilizados en 2023.

El centro de I+D de Sant Feliu se reutiliza el rechazo del análisis en continuo del tratamiento de producción de agua purificada para riego y contraincendios con un ahorro estimado de 1.300 m³ anuales. En total se estima una ratio de reutilización del 8%.

Ratio de reutilización de agua	2021	2022	2023
Agua recirculación/Total extracción agua	6%	7%	8%

Tabla 20 Ratio reutilización de agua en Almirall

Vertido de aguas residuales

Reducir el caudal y la carga contaminante de los vertidos líquidos supone actuar sobre los contaminantes generados en los propios procesos. Por ello, los centros operativos de Almirall cuentan con instalaciones de tratamiento de aguas residuales, y las plantas químicas en concreto disponen de plantas de tratamiento fisicoquímico y biológico de aguas residuales. En todos sus centros, la media de los parámetros se encuentra, como mínimo, por debajo del 70% de límite legal.

CDP Water Security

En 2023 se ha reportado por primera vez el cuestionario de CDP sobre la gestión del ciclo del agua, obteniéndose una calificación B-Management.

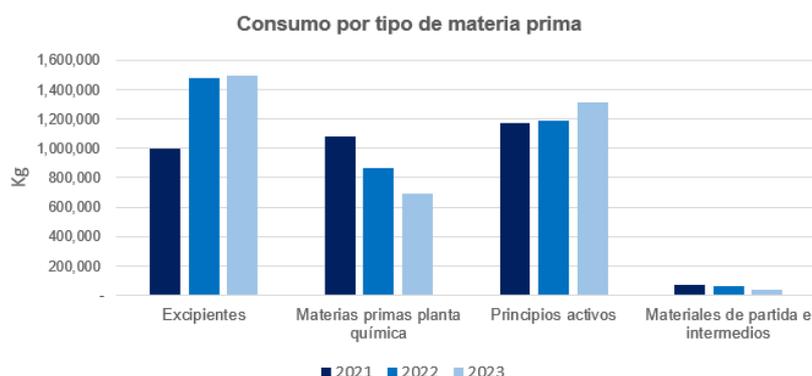
2.5.3. Consumo de materias primas

Almirall dispone de softwares para el control de la adquisición y consumo de materia prima frente a un estándar definido para cada proceso productivo. Desviaciones en los estándares establecidos son objeto de investigación e implementación de acciones correctivas para asegurar la eficiencia en los procesos productivos.

A modo informativo, a continuación, se visualiza el consumo 2021, 2022 y 2023 en unidad física (kgs) de las materias primas:

Tipo materia prima (kg)	2021	2022	2023
Excipientes	995.734	1.476.576	1.490.960
Materias primas planta química	1.081.100	864.788	692.850
Principios activos	1.173.270	1.191.913	1.310.545
Materiales de partida e intermedios	71.899	60.395	37.985
Total	3.322.003	3.593.672	3.532.340

Tabla 21 Consumo materia prima (kg)



2.6. Gestión de residuos, eco-diseño y biodiversidad

2.6.1. Gestión de residuos

Almirall gestiona sus residuos de forma responsable, priorizando su minimización y el tratamiento más sostenible y seguro para cada tipología. En las tablas siguientes, se desglosan los residuos según su tipología (peligroso/ no peligroso) y su tratamiento (valorizables/ no valorizables).

Los residuos peligrosos corresponden mayoritariamente a residuos de disolventes en plantas químicas, residuos químicos y aguas de limpieza en plantas farmacéuticas, y residuos de laboratorio en los centros de investigación y desarrollo. Los residuos no peligrosos consisten básicamente en residuos asimilables a urbanos y restos de envases de las plantas farmacéuticas. Los residuos valorizables son aquellos que tienen como vía de gestión el reciclaje, reutilización, etc. y los no valorizables, los que tienen como destino final la disposición y/ o eliminación de residuo.

En las siguientes tablas, se muestra la evolución de los residuos del periodo 2021-2023 para Almirall y el desglose por países. Destaca una disminución significativa del 15% de los residuos generados en Almirall debido principalmente a la reducción de residuos peligrosos valorizables en España como consecuencia de una reducción de producción temporal en el conjunto de plantas químicas.

Total Residuos Grupo Almirall (t)	2021	2022	2023
Residuos peligrosos	1.955,9	1.608,9	1.262,3
Valorizables	1.801,3	1.259,6	924,9
No valorizables	154,6	349,3	337,4
Residuos no peligrosos	3.434,2	3.239,2	3.303,1
Valorizables	559,8	553,4	637,8
No valorizables	2.874,4	2.685,8	2.665,3
Total residuos	5.390,1	4.848,1	4.565,4
% Peligrosos	36%	33%	28%
% Valorizables	44%	37%	34%

Tabla 22 Total residuos Grupo Almirall

Residuos en España (t)	2021	2022	2023
Residuos peligrosos	1.925,9	1.577,1	1.228,8
Valorizables	1.782,6	1.244,9	906,5
No valorizables	143,3	332,2	322,3
Residuos no peligrosos	1.226,4	1.258,8	1.233,1
Valorizables	414,8	424,5	499,0
No valorizables	811,6	834,3	734,1
Total residuos	3.152,3	2.835,9	2.461,9
% Peligrosos	61%	56%	50%
% Valorizables	70%	59%	57%

Tabla 23 Total residuos España

Residuos en Alemania (t)	2021	2022	2023
Residuos peligrosos	30,0	31,8	33,5
Valorizables	18,7	14,7	18,4
No valorizables	11,3	17,1	15,1
Residuos no peligrosos	2.207,8	1.980,4	2.070,0
Valorizables	145,0	128,9	138,8
No valorizables	2.062,8	1.851,5	1.931,2
Total residuos	2.237,8	2.012,2	2.103,5
% Peligrosos	1%	2%	2%
% Valorizables	7%	7%	7%

Tabla 24 Total residuos Alemania

Acciones de mejora

Como acciones de mejora, destacan en 2023 la ejecución de los proyectos de dos plantas de tratamiento de aguas residuales de producción en las plantas farmacéuticas de Sant Andreu de la Barca y Reinbek con el objetivo de minimizar el volumen de aguas residuales gestionadas como residuo, así como en el caso concreto de Reinbek, adicionalmente, la eliminación de API's (Principios Activos Farmacéuticos) en las aguas residuales.

En la planta farmacéutica de Sant Andreu la tecnología instalada es un evaporador que permitirá reducir el volumen de aguas de limpieza segregadas y gestionadas externamente en un 80%. A fecha de cierre de este informe, el evaporador está en periodo de pruebas.

En la planta farmacéutica de Reinbek en 2023, Almirall ha instalado una planta de tratamiento de agua con tecnología de oxidación química foto-fenton. Su puesta en funcionamiento está prevista para el primer trimestre de 2024.

Gestión de residuos de medicamentos de usuarios

En España, Almirall está adherida al Sistema Integrado de Gestión y Recogida de Envases (SIGRE), con el fin de dar cumplimiento a la Ley 11/1997 del 24 de abril, de envases y residuos de envases y al R.D. 782/1998 del 30 de abril, por el que se aprueba el Reglamento para el desarrollo y ejecución de la Ley 11/1997. En Alemania, Almirall está adherida al Duale System Deutschland (DSD), con el fin de dar cumplimiento con la orden ministerial estatal sobre Envases y Embalajes (VeparckV).

A través de la inclusión del símbolo SIGRE en sus envases, Almirall garantiza que tanto el material de estos envases como los restos de medicamentos que puedan contener, se gestionan de forma medioambientalmente responsable, reciclando fundamentalmente el papel/cartón y vidrio.

A continuación, se indica el material de envases de los productos de Almirall en España y Alemania. La suma de ambos supone el 41 % del total de unidades vendidas por Almirall. En ambos mercados el material con mayor porcentaje es el papel/cartón correspondiente mayoritariamente a los estuches con un 50% del total en España y un 32% en Alemania. El aumento de material de envases es consecuencia del aumento en las ventas en el periodo 2021-2023.

Material de envase en España (t)	2021	2022	2023
Vidrio	41,6	40,5	38,7
Papel/Cartón	352,7	399,0	433,0
Aluminio	36,1	39,5	37,6
Plástico	62,5	87,0	101,7
Material compuesto	249,6	250,1	263,1
Total materiales	742,5	816,1	874,1

Tabla 25 Material de los envases en España

Material de envase en Alemania (t)	2021	2022	2023
Vidrio	59,4	53,9	49,7
Papel/Cartón	60,7	57,5	55,4
Aluminio	21,8	22,5	23,8
Plástico	38,8	39,7	37,2
Material compuesto	12,3	11,5	9,5
Total materiales	193,0	185,1	175,6

Tabla 26 Material de los envases en Alemania

En el resto de los países se cumple la normativa específica de cada país.

2.6.2. Eco-diseño

La estrategia corporativa de Almirall identifica la necesidad de integrar los criterios de sostenibilidad en el diseño de sus productos, desde las fases de I+D hasta el final de vida del producto, pasando por su fabricación y su distribución. Son varios los proyectos que incorporan el concepto de “eco-diseño” en su desarrollo, así como el de *packaging* sostenible con relación al acondicionamiento de los productos de Almirall, con la finalidad de reducir el impacto medioambiental.

En los últimos años, Almirall ha trabajado en diversos proyectos de *packaging* sostenible de forma continuada. Tras años de iniciativas, se ha formalizado un equipo interdisciplinar en la compañía para desarrollar y avanzar en las políticas e iniciativas de *packaging* sostenible de forma coordinada y transversal. En los últimos años destacan las siguientes acciones:

a) Indicadores

Definición de indicadores de desempeño ambiental relativos al *packaging* de los productos de la compañía. Para esta tarea se ha aprovechado la contratación de la licencia del programa COMPASS® (Comparative Packaging Assessment) que realiza el análisis de ciclo de vida asociado a todos los materiales y procesos necesarios utilizados en el *packaging*, proporcionando su impacto ambiental.

Con esta herramienta, el primer indicador definido es la huella de carbono asociado al *packaging*. Este análisis se ha realizado para los productos Top20 de la compañía que suponen el 83% en volumen, incluyendo los productos fabricados en las *Contract Manufacturing Organizations* (CMOs).

b) Iniciativas de mejora en sostenibilidad

A 31 de diciembre de 2023, se han generado más de 30 iniciativas para su evaluación, para ser abordadas en un corto/medio o largo plazo en base al impacto y dificultad en la implementación.

De ellas, las siguientes iniciativas están en curso y siendo implementadas:

- **Eliminación de banda/tira para inclusión de código de control en línea del material:** el código de control en línea se incorpora en el cuerpo de la etiqueta, lo que permite eliminar la banda que actualmente lo lleva y la reducción consecuente de cantidad de material utilizado. Afecta en las Etiquetas de plástico (formatos de 104 x 33mm y 76x43mm) y Etiquetas de papel (formatos 80x24mm y 60x17mm) en la planta de Reinbek, Alemania. Cambio a implementar en 70 referencias de producto acabado durante 2024.

- **Cambio de etiquetas plásticas a papel:** Desde mediados de 2023 se ha iniciado el cambio de etiquetas plásticas a papel, para los siguientes productos en la planta de Reinbek, Alemania: Actikerall, Aknemycin, Candio-hermal, Curatoderm y Verrumal. En total se actualizarán 39 referencias de producto acabado en una primera ola de cambios (fin de implementación primer semestre de 2024). Posteriormente se hará el cambio para otras 30 referencias aproximadamente (segundo semestre de 2024).
- **Sustitución de bandeja de plástico por bandeja de cartón** para Ilumetri 100mg e Ilumetri 200mg. Se elimina la bandeja de 35 referencias de producto acabado.
- **Certificación FSC de etiquetas de papel** en Reinbek.
- **Cambio del material de soporte PET** a rPET para etiquetas en Reinbek, a rPET.

c) Uso de cartón certificado Forest Stewardship Council – FSC

El uso de cartón certificado FSC se está implementando en la compañía de forma progresiva. En 2021 todas las cajas de agrupación de los centros de producción de Sant Andreu de la Barca y de Reinbek fueron certificadas en FSC.

Durante 2021, se trabajó en la documentación necesaria para el uso de cartón FSC en los estuches de los productos medicinales y no medicinales, fabricados en el centro de Sant Andreu de la Barca y de Reinbek en Alemania.

La documentación regulatoria se está presentando de manera progresiva desde el año 2022 y desde entonces se ha ido implementando a medida que finalizan los stocks existentes de estuches. A finales de 2023, la compañía tiene implementado FSC sobre el 79% de las referencias de los productos medicinales fabricados en el centro de Sant Andreu de la Barca (22% de productos no medicinales), y en el 43% de las referencias de productos medicinales (9% de productos no medicinales) en el centro de Reinbek en Alemania.

d) Eliminación de prospectos en especialidades cosméticas y suplementos alimenticios

Otra de las iniciativas que Almirall está llevando a cabo es la eliminación de prospectos en aquellos productos de categoría cosméticos, suplementos alimenticios y cuidado personal que no requieran de información para el paciente o bien cuya información pueda ser proporcionada en el mismo estuche y/o material primario.

Así, del total de 102 referencias de producto de las categorías anteriormente mencionadas, el prospecto se ha eliminado en 28 de ellas y 35 nunca lo han incluido.

2.6.3. Biodiversidad

En cuanto a la actividad de Almirall y su posible impacto sobre la biodiversidad, todos los centros industriales y de investigación están ubicados en polígonos industriales y no se han determinado impactos negativos a la biodiversidad.

Los únicos centros ubicados cerca de espacios naturales son el centro de R&D de Sant Feliu (a 350 m del Parque Natural de Collserola incluido en la Red de Espacios Naturales de la Diputación de Barcelona) y la planta química de Sant Celoni (ubicada a aproximadamente 300 metros de la zona incluida en el Plan de Espacios de Interés Natural (PEIN) Serres de Montnegre-el Corredor, e incluida también en la Red Natura 2000). Respecto a la planta química de Sant Celoni, en noviembre de 2021, como requisito para la renovación de la Autorización Ambiental se realizó un estudio de impacto ambiental en el que se determinó que no se prevé ningún efecto significativo sobre la biodiversidad, los espacios protegidos o el río Tordera y sus acuíferos incluso en condiciones de máxima capacidad de producción. Adicionalmente de forma anual desde 2008, se realiza un estudio de calidad del agua del río Tordera mediante los macroinvertebrados aguas arriba y aguas abajo del vertido de Almirall. Durante el periodo 2008-2023 y de forma general se detecta, un aumento de la riqueza de especies y un aumento en los índices bióticos.

En caso de emergencia ambiental en cualquiera de los centros de Almirall, se dispone de planes de autoprotección con actuaciones dirigidas a minimizar los impactos negativos para las personas y el medio ambiente.

3. Empleados

3.1. La Cultura de Almirall

La cultura en Almirall se sustenta y es reforzada por su *Noble Purpose*, que pone a los y las pacientes en el centro de todas nuestras actividades y que no sólo inspira a los/as colaboradores/as a dar lo mejor de sí mismos, sino que también es lo que da sentido a sus esfuerzos y a su trabajo diario.

Hay un esfuerzo para asegurar que la cultura corporativa se base en los principios de cumplimiento, mejora continua y responsabilidad. Dicha conducta está respaldada por la integridad y todas las personas que forman parte de Almirall deben cumplir con el Código Ético.

Almirall está comprometida con sus colaboradores/as y su talento. Todos/as ellos/as son la clave para el éxito de la compañía y el objetivo es atraer, y retener profesionales excepcionales. El desarrollo de sus colaboradores/as y su crecimiento profesional dentro de la organización es clave, lo que se ha demostrado una vez más después de haber sido galardonada en 2023 con el prestigioso certificado Top Employers en España por decimosexto año consecutivo.

Además, Almirall se preocupa por el bienestar y compromiso de sus trabajadores y por ello se establecen diferentes canales de escucha para conocer sus inquietudes y necesidades y así poder ajustar las políticas, programas y procesos a éstas, así como alinearlas con las necesidades de la compañía. Por ello periódicamente se realizan encuestas de Compromiso y Cultura, para definir e implementar a posteriori, iniciativas que refuercen su sentimiento de pertenencia y que aseguren la cultura organizativa necesaria para conseguir sus metas.

En 2021, impulsados por el deseo de ser una empresa líder en el campo de la dermatología médica, destinar cada día los esfuerzos a transformar la vida de los y las pacientes, y superar los retos que se tienen como equipo afrontando nuevas formas de trabajar y liderar, Almirall necesitaba transformar la cultura organizativa. Por este motivo se lanzó una encuesta de cultura para conocer la opinión de los/as colaboradores/as en relación con cómo se trabaja, se relaciona la gente, se toman decisiones y se colabora en Almirall. Conocer la personalidad de Almirall permitía no sólo identificar qué oportunidades existen como equipo sino también reconocer las fortalezas y apalancarse en ellas.

Uno de los aspectos de orgullo es tener un equipo muy comprometido a la hora de participar en este tipo de encuestas. En esta encuesta de cultura hubo una alta participación lo que permitía tener resultados muy fiables para empezar a trabajar. Los resultados desvelaron que, a pesar del esfuerzo que se realizó en los últimos años implementando un número relevante de iniciativas para acercarse a la cultura deseada, siendo la definición del *Noble Purpose* probablemente la más significativa, había todavía margen de mejora.

Por ese motivo se vio la necesidad de realizar una intervención holística y coordinada a medio-largo plazo que impactara en los diferentes pilares de la cultura organizativa: desde la revisión de cómo se organizan los diferentes equipos de la compañía, cómo se trabaja respecto a procesos claves y toma de decisiones, hasta el desarrollo de competencias y capacidades que se necesitan para ahora y en el futuro.

Otro aspecto fundamental en este plan era contar, desde el inicio, con la involucración de los colaboradores/as puesto que esta intervención holística no podía tener éxito sin la participación de las personas que forman parte de Almirall. Además, era muy importante que esta transformación se viviera como una oportunidad para todo el equipo de Almirall porque aporta cambios, retos, nuevas formas de pensar, de relacionarse, de apoyarse y de aprender.

Esta intervención holística se estructuró en dos fases.

- Primera fase: Descubrimiento y definición de los fundamentos de cultura (enero 2022 – junio 2022)
- Segunda fase: Implementación de iniciativas que ayuden a transformar la cultura (junio 2022 en adelante)

Primera Fase: Los principales objetivos de la primera fase fueron:

- Entender en profundidad la cultura actual
- Diseñar la cultura deseada, aquella que necesita Almirall para obtener éxito de forma sostenible, proporcionando crecimiento y bienestar a todas las personas trabajadoras y fortaleciendo el compromiso con los y las pacientes y clientes
- Definir las competencias de liderazgo que un líder tiene que demostrar en el día a día para convertirse en facilitador de cultura y un modelo a seguir de cómo conseguir los objetivos definidos.
- Definición de iniciativas que ayuden a implementar la nueva cultura

El Comité de Dirección trabajó intensamente en los principales objetivos de esta primera fase. También contó con la involucración de un grupo de trabajo llamado, “Equipo Asesor de Colaboradores/as”, con el propósito de realizar este proceso de forma inclusiva donde se tuviera en cuenta la voz del colaborador. Dentro de este proceso inclusivo también se tuvo en cuenta el equipo de Líderes Senior.

La cultura deseada fue definida y comunicada a toda la organización. Se diseñó un plan de comunicación donde todas las personas se sintieran parte de este viaje e ilusionados con este cambio.

Los resultados de esta primera fase definen los pilares de la nueva cultura, los cuales se detallan a continuación:

Visión: Almirall aspira a tener una cultura centrada en las personas donde cada una de ellas de lo mejor de sí misma, los y las pacientes y clientes estén en el núcleo de cada decisión, y que el enfoque y agilidad permitan generar un mayor impacto para todos.

Noble Purpose: Transform the patients’ world by helping them realize their hopes and dreams for a healthy life

Cambios culturales: Se han identificado tres cambios fundamentales para acelerar la transformación cultural.

- **Liberar el potencial de las personas trabajadoras:** se pasa de indicar cuál es el camino para motivarse mutuamente a encontrar la mejor vía y asumir riesgos cuando sea necesario.
- **Pacientes y clientes en el centro:** se pasa de una mentalidad centrada en el ámbito interno a situar al paciente y al cliente en el núcleo de cada decisión.
- **Lograr resultados:** se pasa de intentar hacerlo todo a priorizar y simplificar para lograr un impacto mayor.

Valores: Se han actualizado los valores para ponerlos al servicio de esta nueva cultura. Mientras que la escucha y la empatía ocupa un lugar central en todo lo que se hace, se debe fomentar la valentía individual, de los equipos y de la organización, así como innovar para seguir siendo competitivos y simplificar para concentrarse en lo más importante. Los nuevos valores establecidos son los siguientes:

- **Care:** Escuchamos y empatizamos, nos ayudamos entre nosotros para tener éxito y valoramos la diversidad de perspectivas y experiencia.
- **Courage:** Desafiamos el estatus quo, asumimos plena responsabilidad, aprendemos de nuestros éxitos y fracasos.
- **Innovation:** Situamos al paciente y al cliente en el centro, creamos soluciones innovadoras, potenciamos la mentalidad emprendedora.
- **Simplicity:** Actuamos con decisión, sin perdernos en análisis excesivos, somos ágiles, simplificamos y entendemos por qué antes de actuar.

En esta fase también se definieron las competencias de liderazgo clave para que los líderes puedan focalizar su desarrollo en aquellas capacidades que les ayuden a ser promotores de cultura. Realizaron un ejercicio de autorreflexión a través de un cuestionario para poder identificar sus fortalezas y oportunidades de mejora. Con este ejercicio definieron un plan de desarrollo individual para empezar a trabajar en su crecimiento como líderes de Almirall.

“**Make your Mark**” es el eslogan que se definió para resumir en pocas palabras la nueva cultura, y que les invita a dar lo mejor de sí mismos. El objetivo es comunicar la nueva cultura desde un nivel más personal y emocional, para llegar a los corazones de los/as colaboradores/as, inspirarles y transmitirles cómo ellos pueden marcar la diferencia en este cambio.

Por último, se definieron iniciativas que ayudaran a transformar la cultura. Se identificaron dos tipos de iniciativas; las iniciativas de implementación rápida y visibles a corto plazo y las iniciativas con un impacto a medio-largo plazo las cuales ayudarán a acelerar significativamente la transformación cultural.

Segunda Fase: Actualmente, Almirall se encuentra en la segunda fase, cuyos objetivos principalmente son:

- Implementar las iniciativas identificadas en la primera fase
- Seguir desarrollando a los líderes en su viaje de desarrollo para ser el líder que Almirall necesita.
- Llevar a cabo intervenciones de comunicación y gestión del cambio que ayuden a interiorizar aún más los pilares de la nueva cultura.

Las iniciativas a corto plazo ya se han implementado y el *feedback* obtenido de los/as colaboradores/as es muy positivo. Cada una de ellas está vinculada a un cambio cultural identificado en la primera fase.

Iniciativas a corto plazo:

- **Liberar el potencial de las personas trabajadoras:** se implementaron diferentes medidas de flexibilidad llamadas "*Turn it FLEX*" las cuales permiten al colaborador gestionar su trabajo de forma más flexible y eficiente creando un entorno de trabajo basado en la confianza y el empoderamiento. También se flexibilizó el código de vestimenta generando un entorno más distendido, informal y moderno. En 2023 hemos ido un paso más allá extendiendo la flexibilidad a nuestras oficinas con una política de espacios no asignados. Esta iniciativa tiene como principales objetivos: 1) mejorar las relaciones interpersonales e impulsar la creatividad, la colaboración y la conexión entre los departamentos; 2) incrementar la flexibilidad y agilidad de las necesidades de los proyectos, permitiendo crear espacios temporales multifuncionales de una forma sencilla en áreas que hayan quedado libres y; 3) reforzar una organización no jerárquica liberando todas las salas privadas utilizadas previamente por el Senior Leadership, haciendo que puedan estar más cerca de los equipos y crear así espacios de colaboración.
- **Pacientes y clientes en el centro:** se han empezado a celebrar Town Halls virtuales invitando a todas las personas de Almirall, donde se comparte información relevante de la compañía para que cada uno de ellos se sienta protagonista y pueda contribuir al *Noble Purpose*. Los feedback de todos los Global Town Hall son muy buenos. Las personas de Almirall agradecen este espacio informal donde todo el equipo de la compañía está conectado.
- **Lograr resultados:** cada Senior Leader se comprometió a simplificar o eliminar un proceso de su área de responsabilidad para marzo de 2023. Teniendo en cuenta el número de Senior Leaders, con esta iniciativa se han simplificado 100 procesos. Actualmente se está lanzando una campaña de comunicación donde todas las personas de Almirall puedan ver algunos ejemplos de estas simplificaciones.

Las iniciativas a medio-largo plazo que se han implementado a lo largo de 2023 son las siguientes:

- **GPS (Go, Perform, Succeed):** nuevo modelo de Performance que nos proporcionará una manera de gestionar el desempeño más moderna, simple y transparente, adaptada a las exigencias actuales y futuras del entorno laboral. Además, GPS trae consigo un cambio en el modelo de pago del bonus, de manera que éste retribuya mejor el buen desempeño.
- **Smart Meetings:** esta iniciativa trae consigo una serie de acciones que facilitan una gestión más eficiente de las reuniones, así como un impacto en la forma en cómo trabajamos, tomamos decisiones y priorizamos. Además, la implementación de estas acciones ayuda a las personas de Almirall a gestionar mejor su tiempo de trabajo y encontrar más espacios para pensar y planificar.
- **Into the Core:** esta iniciativa consta de campañas de sensibilización y educación dirigida a todas las personas de Almirall para conocer mejor a los pacientes y clientes, entender mejor sus necesidades y sentimientos y reflexionar sobre cómo el trabajo diario de todas las personas de la compañía, independientemente de su función/rol, contribuye a hacer realidad sus sueños y esperanzas. Aparte de estas campañas, también queremos ajustar las actividades y procesos para ser una organización plenamente centrada en el/la paciente, construyendo una mentalidad empática y situando a pacientes y clientes/as en el centro de todo lo que hacemos.
- **Powering our Decisions and processes for efficiency:** esta iniciativa tiene como objetivo desarrollar procesos de toma de decisiones mucho más ágiles, bajando el nivel de decisión y así dar más empoderamiento a los equipos. Durante el último semestre del 2023, la compañía ha identificado dos áreas a trabajar, basadas en los obstáculos que reducen la eficiencia y agilidad en procesos específicos, así como agilizar la toma de decisiones críticas multifuncionales y con gran impacto. Está planificado poner en marcha esta nueva iniciativa a lo largo de 2024.

Tanto las iniciativas de corto plazo como las de medio-largo plazo tienen un alcance global. Por otro lado, cada área funcional y filial también han definido iniciativas de cambio que afectan a su ámbito de responsabilidad. Para la implementación de las diferentes iniciativas se están creando equipos de trabajo donde la involucración de todas las personas trabajadoras es clave para el éxito.

Para poder analizar cómo evoluciona la cultura se utiliza una nueva plataforma de escucha que permite invitar a los/as colaboradores/as a encuestas cortas, llamadas pulsos, que permiten realizar los procesos de escucha de una forma mucho más ágil. Además, esta plataforma también permite ser más digitales porque aporta un análisis de resultados mucho más eficiente, valioso y profundo por utilizar una metodología basada en Inteligencia Artificial.

En julio de 2022, se implementó un primer pulso donde se preguntó a los/as colaboradores/as cómo se estaba en comparación con la cultura deseada. Los resultados obtenidos aportaron un diagnóstico de base para poder realizar un seguimiento de cómo se evoluciona durante 2023 y más adelante. Cada Líder también obtiene sus resultados y los comparte con sus equipos para poder trabajar acciones más concretas de su día a día generando un espacio de confianza y transparencia.

En mayo del 2023 se realizó un retest de este pulso de cultura y se pudo visualizar un incremento de la satisfacción de las personas de Almirall en relación al cambio cultural. Así, podemos decir que el cambio cultural está impactando muy positivamente en las personas de Almirall.

Paralelamente a la implementación de las iniciativas antes citadas, se está implementando un **plan de comunicación y gestión del cambio** donde los protagonistas son las personas. Se ha creado un nuevo canal digital y la *app* de “*Make your Mark*”, donde los/as colaboradores/as pueden participar en retos, y aprender e interiorizar los aspectos importantes de la nueva cultura.

También se cuenta con una comunidad de Embajadores/as de Cultura formada por un equipo diverso de 40 personas trabajadoras de Almirall, de diferentes Áreas funcionales, filiales y posiciones que tienen como objetivo acompañar a sus compañeros en este viaje de transformación, compartiendo las iniciativas que están siendo implementadas, escuchando sus aportaciones y transmitiendo ilusión hacia esta oportunidad de crecimiento que representa la transformación cultural para todo el equipo de Almirall.

Finalmente, todos los programas, procesos y herramientas de personas han sido revisadas y actualizadas incorporando los nuevos valores y competencias de Liderazgo para que su gestión ayude a vivir la nueva cultura y el equipo de Almirall se desarrolle con las nuevas capacidades que necesita para transformar la vida de los y las pacientes, y ser una empresa líder en el campo de la dermatología médica.

3.1.1. Niveles de interlocución con los empleados

La compañía dispone de diferentes niveles de interlocución con los empleados para garantizar que se recogen todas las opiniones, en especial de aquellos colectivos menos representativos.

Así, los mecanismos más utilizados son:

- Los pulsos: encuestas dirigidas a todas las personas trabajadoras, de corta duración con el objetivo de conocer su punto de vista en diferentes iniciativas y acciones que está llevando a cabo la compañía. Generalmente se lanzan de dos a tres veces al año, dependiendo de las necesidades de la organización para preguntar sobre temas que afectan a la experiencia del colaborador (satisfacción y compromiso) y sobre cómo los colaboradores están viviendo la transformación cultural para conocer el impacto de las acciones que se están implementando, así como, aquellas áreas de mejora en las que aún debe trabajar la compañía para conseguir la cultura deseada.
- *Workshops/focus groups*: generalmente después de cada pulso se organizan reuniones con los equipos que suelen estar lideradas por el equipo de People&Culture del Area así como por los propios líderes que son invitados a compartir y discutir los resultados con sus equipos.
- Reuniones con los embajadores de cultura: Durante 2023 se han realizado 9 reuniones con estos embajadores para informarles de nuevas iniciativas que van a ser lanzadas y pedirles feedback de estas u de otras acciones que se encuentran en proceso de diseño. Desde Almirall se pretende tener en cuenta la voz del colaborador en todo momento.
- Reuniones de *People & Culture Business Partner* de cada área con los diferentes líderes / directores para tener en cuenta las necesidades específicas de los equipos.

3.2. **Atracción del talento**

Almirall internalizó el modelo de selección mediante la construcción de un equipo altamente capacitado, compuesto por reclutadores que realizan el proceso de selección de principio a fin, desde la identificación y atracción de candidatos pasivos a la evaluación de los candidatos para las diferentes posiciones. Este enfoque proactivo del reclutamiento asegura tener un grupo de candidatos talentosos y ayuda a simplificar el seguimiento de candidaturas y poder contratar al candidato más adecuado para cada posición.

Con el objetivo de incrementar la capacidad de la compañía para atraer talento, se ha desarrollado un Programa de Referidos. Este programa permite a los/as colaboradores/as recomendar a sus mejores contactos para vacantes de Almirall. Como incentivo, si finalmente se contrata a una candidatura recomendada, el/la colaborador/a que haya hecho dicha recomendación recibe un premio económico. Es una buena manera de llegar a candidatos/as que se adapten a las necesidades, tanto de objetivos como de cultura organizacional y, además, contar con la propia plantilla como prescriptora de la compañía como un buen lugar para desarrollarse profesionalmente: es también una buena carta de presentación que hace que los mejores talentos se interesen por participar en los procesos de selección del Grupo.

El proceso de selección es sólido, ya que consta de varios pasos según el nivel de la posición. Estos pasos garantizan una selección de calidad que se ajusta a la Cultura y Valores corporativos de Almirall.

Cuando se trata de evaluar candidatos, existen tres niveles de evaluación: Básica, Plata y Oro, coordinadas por el equipo de *Global Talent Acquisition*:

- La evaluación Básica se utiliza al contratar especialistas y puestos de nivel de entrada y consta de, una criba técnica, una entrevista basada en competencias, otra entrevista técnica realizada por el manager, un test o prueba práctica de trabajo que es opcional en este caso, y por último un test de idioma, más la verificación de referencias.
- La evaluación Plata se utiliza al contratar puestos de nivel intermedio y consiste en una criba técnica y motivacional, una entrevista basada en el comportamiento, un estudio de caso o una presentación sobre un tema específico, un *role play*, una prueba de idioma y una verificación de referencias. En este caso, el estudio de caso es obligatorio.
- Finalmente, la evaluación Oro se utiliza al contratar puestos de nivel ejecutivo y consiste en una entrevista basada en el comportamiento, un estudio de caso o una presentación sobre un tema específico, un *role play*, una prueba de inglés, una verificación de referencias y entrevistas con *stakeholders* clave de la posición. El estudio del caso permite evaluar competencias como la visión empresarial, comunicación, influencia, innovación y visión estratégica. Por otro lado, el *role play* permite evaluar las habilidades de liderazgo y orientación a resultados, entre otros.

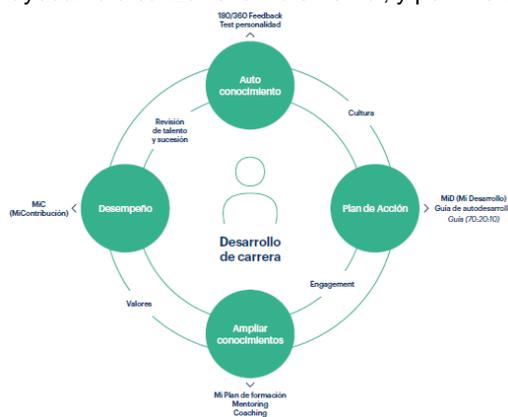
Los colaboradores internos son una prioridad

A la hora de seleccionar candidatos/as, en todos los procesos de selección se aboga por la meritocracia y la diversidad cultural, ya que la diversidad y la inclusión forman parte del ADN de Almirall. Por ejemplo, hay colaboradores/as de 36 nacionalidades diferentes, lo que permite, entre otras cosas, ser más innovadores, productivos y aportar diferentes puntos de vista que finalmente impactan en los resultados del negocio.

Además, en Almirall se cree firmemente en dar oportunidad a colaboradores/as internos/as para que desarrollen su carrera dentro de la empresa. De este modo, cuando se abre una nueva vacante siempre se publica en el portal de oportunidades internas y además se publica en la intranet un resumen de todas las posiciones cada 15 días. En este proceso asimismo se valora el talento interno apoyándose en los procesos de Revisión de Talento que se mencionan a continuación, previo a publicar externamente. Así se da prioridad a los/as colaboradores/as para que tengan un largo recorrido y desarrollo profesional dentro de la compañía.

3.3. Formación y Desarrollo del talento

Como ya se ha visto, la cultura de Almirall se basa en los valores corporativos y el *Noble Purpose*. Es por ello que la formación y el desarrollo de las personas juega un rol muy importante en el día a día, siendo un foco estratégico y prioritario en la agenda corporativa de la compañía. Esta estrategia y los impactos que derivan en la experiencia de todas las personas a lo largo de su ciclo profesional en Almirall, las acompañan en el desarrollo de su carrera, ayudan a alcanzar el éxito en el rol, y permiten además absorber la cultura corporativa que se quiere en Almirall.



La formación ofrecida en Almirall es un recurso fundamental para asegurar que las personas están preparadas y tienen las herramientas y habilidades necesarias para dar lo mejor de sí mismas, en las distintas áreas de su ámbito profesional, lo cual genera un retorno de la inversión claro para la compañía.

La formación y el desarrollo en Almirall se basan en el modelo de aprendizaje conocido como "70:20:10". Este modelo indica que el 70% del aprendizaje se basa en la experiencia, lo que se aprende en el puesto de trabajo. El 20% hace referencia a la interacción y aprendizaje con compañeros/as de trabajo y/o la participación en procesos colaborativos. El 10% restante lo ocupa la formación estructurada, académica o tradicional, ya sea presencial o virtual.

Ilustración 3 Ciclo de desarrollo anual

Las personas son las principales responsables de su desarrollo y crecimiento. Es por ello por lo que cuentan con una amplia serie de herramientas y programas que les facilitan su experiencia de desarrollo en Almirall.



GPS: Ir, actuar, triunfar; es el proceso anual de rendimiento de Almirall, que permite despertar todo el potencial de los empleados fomentando diálogos más enriquecedores, promoviendo una cultura de *feedback* continuo y reforzando un entorno de confianza y transparencia.

El **autoconocimiento** es un motor clave y el punto de partida de cualquier viaje de desarrollo. Como un primer paso en el crecimiento profesional de la persona, se proporciona un programa de auto desarrollo que hace que se tome conciencia de las fortalezas y oportunidades de crecimiento a través de herramientas como *Insights* y tests de personalidad.

Una vez que se tiene una visión de lo que se debe reforzar y desarrollar, se establecen los objetivos de desarrollo en un plan de acción individual acordado con el/la líder siguiendo el modelo 70:20:10. Cada persona trabajadora debe realizar, con la guía de su líder directo/a, su plan de acción de desarrollo, conocido internamente como MiD (**Mi Desarrollo**). El MiD es un proceso de desarrollo continuo que permite a la persona a desarrollar sus fortalezas y oportunidades de mejora, para focalizarse en aprender a posteriori a partir de las acciones de desarrollo definidas.

A continuación, se detalla el número de personas trabajadoras que han participado en el proceso de evaluación de desempeño durante los últimos tres años:

Categoría	Género	2021	2022	2023
Directores	Mujeres	14	36	35
	Hombres	16	47	54
Mandos intermedios	Mujeres	42	55	50
	Hombres	30	48	54
Especialistas / Profesionales	Mujeres	165	224	234
	Hombres	101	172	171
Administrativos / Operarios	Mujeres	33	59	66
	Hombres	16	23	27
Total Grupo	Mujeres	254	374	385
	Hombres	163	290	306

Tabla 27 Participación en el proceso de evaluación de desempeño

La importancia del aprendizaje y desarrollo continuo para el desarrollo profesional y el éxito de Almirall son clave para conseguir los mejores resultados. Por este motivo, en la compañía existe un proceso de evaluación del desempeño que ayuda a definir el camino requerido para lograr los objetivos. Estos objetivos combinan las necesidades del negocio y los valores corporativos con los comportamientos asociados y suponen un desafío a nivel individual o como equipo según corresponda. Los/as colaboradores/as y líderes mantienen reuniones frecuentes llamadas “*Continuous Feedback meetings*” a lo largo de todo el año que son claves para reforzar la cultura de *feedback* continuo en la organización.

Cada persona del equipo identifica sus necesidades de formación y las comparte con su responsable para estar alineados, para a posteriori incluirlas como acciones de desarrollo en su MiD.

El modelo de desarrollo y formación en Almirall tiene un objetivo claro: fomentar una cultura de aprendizaje continuo otorgando una experiencia positiva y preparar a todos/as para ser eficientes en el desarrollo de sus tareas y en la consecución de sus objetivos.

Con estas bases, la estrategia de formación y desarrollo de Almirall este año se ha basado en tres pilares fundamentales, que se describen a continuación.

3.3.1. El Plan de formación online / presencial

En abril de 2023 se dio a conocer el Plan de Formación anual de Almirall a todas las personas de la compañía. El plan de formación tiene como objetivo ofrecer diversas formaciones para ayudar a preparar a las personas en las distintas etapas de su ciclo profesional. Este plan está directamente alineado con la estrategia y valores de Almirall.

Asimismo, cada persona trabajadora tiene un papel muy proactivo en la adaptación de este plan para sus necesidades de desarrollo a lo largo del año, ya que alineará la oferta formativa con su plan de acción de desarrollo, conocido internamente como MiD (MiDesarrollo). Como primer paso en el crecimiento profesional, y como mencionado anteriormente, Almirall ofrece un programa de autoconocimiento que hace que cada persona sea consciente de sus fortalezas, así como de sus oportunidades de desarrollo.

Este plan de formación se presenta a toda la compañía organizada en cuatro categorías para facilitar la búsqueda de formaciones y dar un orden a la oferta. Estas categorías son: Cultura y Valores, Negocio, Herramientas tecnológicas e Idiomas. Las formaciones se llevan a cabo en distintos formatos para facilitar la participación de las personas trabajadoras en ellas de forma flexible según sus necesidades: Presencial, *online*, *blended* y *e-learning*.

- i. **Cultura y valores:** Formación enfocada a desarrollar los valores y comportamientos asociados a ellos:
 - Formación de capacidades/ habilidades: El objetivo principal de esta formación es el desarrollo de las capacidades críticas para garantizar el éxito de los resultados de Almirall, como por ejemplo *feedback*, gestión del cambio, gestión emocional o *wellbeing*. En esta categoría también hay formaciones de cómo aprovechar al máximo los procesos de Mi Contribución y Mi Desarrollo. En el año 2023 se ha impulsado especialmente la formación en *feedback* bajo el modelo de "Radical Candor" alineado a la cultura de Almirall, con el objetivo de impulsar la cultura de un *feedback* continuo y transparente.
 - En este apartado se incluye también la formación crítica y esencial que todas las personas deben realizar, ya que son contenidos que también impactan de forma directa en la cultura de Almirall, como las formaciones sobre el Código Ético y anticorrupción Seguridad y Salud o Diversidad e Inclusión.
- ii. **Negocio:** Formación enfocada a desarrollar habilidades y conocimientos técnicos:
 - Formación de especialización funcional: Formación enfocada a incrementar las habilidades técnicas y específicas necesarias para desempeñar las responsabilidades en cada una de las áreas funcionales de la compañía. En esta categoría se puede encontrar formación específica para financieros, formaciones de Producto para los equipos de ventas, así como formaciones relativas a temas científicos para los profesionales de I+D, entre muchas otras.
 - Formación técnica para personas no expertas: Formación enfocada a ampliar los conocimientos de negocio para no expertos, como por ejemplo, finanzas para no financieros, productos estratégicos de Almirall o gestión de proyectos.
- iii. **Herramientas tecnológicas:** Formación enfocada a desarrollar las habilidades tecnológicas necesarias para poder operar de forma más eficiente y ágil a través de las nuevas herramientas disponibles. Algunos ejemplos son: bases de Microsoft como tips en Excel o formación en Power BI, así como aquellas destinadas al *Smartworkplace* para dar soporte al proyecto de *Flexible WorkPlace*, y la Transformación Cultural de Almirall. Con ello se han introducido sesiones formativas en herramientas tecnológicas clave para hoy en día y el futuro como la aplicación de Teams y herramientas novedosas de Microsoft Office como cuadernos de nota digitales, OneDrive y gestión de listado de to-do online.
- iv. **Idiomas:** En 2023 se ha incluido formación e-learning en inglés, alemán, francés y español. Se trata de píldoras formativas cortas dirigidas a personas que tengan la necesidad de reforzar de forma puntual el idioma y compartir consejos rápidos aplicables en el día a día.

Almirall cuenta también con un programa de idiomas para *relocations* para poder apoyar a estas personas en su adaptación en el idioma local.

Cabe destacar que muchas de las formaciones del plan de formación son impartidas por formadores internos, expertos en su área de conocimiento. Poder disponer de formadores internos tiene un triple objetivo:

- Desarrollar a estas personas en capacidades críticas y necesarias para compartir su conocimiento (habilidades de presentación, escucha, *feedback* y pedagógicas entre otras)
- Reconocer su conocimiento y hacerlo visible a los equipos
- Capitalizar el conocimiento interno y hacerlo extensivo al resto de colaboradores, incrementando la colaboración y las sinergias entre los equipos.

A continuación, se detalla el número de horas totales de formación impartidas, la duración media de cada acción formativa y, para los ejercicios 2022 y 2023 se detalla también la media de horas de formación por empleado:

Categoría	Género	2021		2022			2023		
		Horas	Duración media acción formativa	Horas	Duración media acción formativa	Media de horas de formación por empleado	Horas	Duración media acción formativa	Media de horas de formación por empleado
Directores	Mujeres	362	2,5	166	1,7	5,9	1.209	4,5	30,2
	Hombres	501	3,2	413	1,9	7,6	2.219	4,0	34,0
Mandos intermedios	Mujeres	1.735	3,9	1.399	1,5	14,4	3.540	3,4	39,6
	Hombres	1.281	3,5	1.568	1,4	14,3	3.299	3,0	33,1
Especialistas / Profesionales	Mujeres	5.109	2,3	9.500	1,7	16,0	19.132	2,3	32,1
	Hombres	3.794	2,3	5.674	1,4	12,6	15.181	2,5	33,6
Administrativos / Operarios	Mujeres	3.094	3,9	3.471	2,0	13,4	10.324	3,4	36,5
	Hombres	3.421	6,7	4.715	3,5	21,3	7.307	3,0	28,0
Total Grupo		19.297	3,1	26.906	1,8	14,8	62.211	2,8	33,0

Tabla 28 Horas de formación por categoría y género

El aumento significativo en el número de horas de formación presentado respecto a los periodos anteriores comparables (2021 y 2022) se debe, además de al incremento en el número de participantes, a los siguientes dos motivos:

- Implementación de programas específicos llevados a cabo durante 2023 como "Knowmads": programa de formación dirigido al talento identificado dentro de la compañía, "Radical Candor": formación obligatoria a todos los líderes de la organización relacionado con el modelo de *feedback*, *You Feel Well* con talleres prácticos de *wellbeing*, y finalmente a la implementación de programas específicos de la mano de departamentos expertos como son *Smartworkplace & ADA*, *Global Excellence*, *Global Medical Training* y *Global Procurement*.
- Mejora en el proceso de reporting interno: Desde 2023, con el fin de mejorar la captura de los datos reportados por parte de todas las filiales que integran la compañía, se han lanzado una serie de acciones estructuradas en dos fases:
 - Fase i (2023): mejoras en el sistema de recogida y reporting de datos, incluyendo información de formación comercial y filiales
 - Fase ii (2024-2025): implementación de una nueva plataforma que nos permitirá mejorar y automatizar procesos de reporte

Las variaciones más significativas a nivel de categoría se aprecian principalmente en la categoría de especialistas/profesionales donde se ha producido una mejora del proceso de reporting en relación a las horas dedicadas a formación comercial alineada con lanzamiento de productos. También se ha producido un incremento en la participación en los programas de formación anteriormente mencionados. Por otro lado, en el caso de los/las Directores/as, la mayor diferencia respecto a años anteriores se destaca por la participación en el programa Knowmads implementado este año.

A continuación, se muestra el número total de empleados que han recibido formación sobre Código Ético de la compañía, así como en materia de antisoborno y anticorrupción. Se muestran datos acumulados para el periodo 2022-2023 dado que la vigencia de ambas formaciones es de dos años.

	Código Ético	Anti-soborno / Anticorrupción
Cobertura de la formación	93%	90%
Total empleados que reciben formación	1.772	1.707
Total empleados	1.903	1.903
Metodología		
Presencial	126	126
Online	1.646	1.581
Frecuencia	Cada dos años	Cada dos años
Contenido principal de la formación		
Definición de soborno y corrupción	X	X
Políticas del Grupo	X	X
Proceso de detección		X
Funcionamiento canal <i>Speak-Up!</i>		X

Tabla 29 Formación en Código Ético, Anti-soborno y anticorrupción

3.3.2. El futuro de la formación – *Corporate University*

Se está trabajando en un proyecto de formación estratégico que dotará a Almirall de una plataforma única desde la que el colaborador podrá consultar toda la formación disponible y formarse en la misma plataforma, que además será colaborativa y proporcionará la oportunidad de crear comunidades de aprendizaje. Dispondrá de tecnología puntera (inteligencia artificial y machine learning) en identificación de formaciones dependiendo de las necesidades de desarrollo, roles, y formaciones finalizadas anteriormente por los colaboradores. Se impulsará de esta manera aún más la Cultura de Aprendizaje en toda la compañía, democratizando la formación para todos los colaboradores.

3.3.3. Revisión de talento y Plan de Sucesiones

En 2023, como cada año, se ha llevado a cabo uno de los procesos más importantes para el desarrollo y crecimiento profesional de los colaboradores: el proceso de revisión de talento y planificación de sucesión donde se analizan estratégicamente, departamento a departamento, los siguientes pilares:

- Desafíos empresariales y necesidades organizativas.
- Posiciones clave y posibles sucesores para el futuro (Plan de Sucesión).
- Identificación de colaboradores con alto potencial (*High Potentials*) o claves por su conocimiento para la compañía (*Exceptional Contributors*), así como talento emergente al que continuar desarrollando como futuros altos potenciales de la organización (*Rising Stars*).

El objetivo de la estrategia de Desarrollo de Talento y Liderazgo es construir un equipo diverso con múltiples habilidades para afrontar los desafíos de crear soluciones óptimas e innovadoras para los pacientes.

3.4. Retribución, integración e igualdad

Los programas de compensación de Almirall persiguen una cultura de alto rendimiento, con unos planes de compensación y beneficios que se alinean con la práctica habitual en el mercado, y que tiene en consideración el grado de contribución del puesto desarrollado y el desempeño por cada persona trabajadora.

Los principios de la política de compensación de Almirall, inspirados en los valores de compañía son los que regulan las actividades de compensación y beneficios y como resultado también las decisiones de compensación:

- **Justicia:** los programas de compensación están diseñados para asegurar justicia y equidad.
- **Competitividad y compromiso:** a todas las personas trabajadoras de la compañía, Almirall les ofrece un paquete de compensación competitivo y relevante, reconociendo el rol y su contribución, teniendo en cuenta el mercado externo y el desempeño.

Actualmente las bandas salariales están basadas en las encuestas salariales de *Willis Towers Watson* del sector farmacéutico. En España los salarios están ligados al convenio colectivo de la Industria Química, afectando a un 94% de la población en España. El Senior Leadership – grade 11+, queda excluido de esta regulación.

Para el resto de las personas trabajadoras, localizados en otros países, las bandas salariales están por encima de los mínimos establecidos por las leyes locales. Las bandas salariales se actualizan regularmente para adecuarse a los incrementos de inflación que puedan sufrir los mercados donde competimos.

Compartiendo el éxito

A las personas trabajadoras de Almirall se les ofrece la posibilidad de contribuir en el éxito futuro de la compañía independientemente de donde están localizados dentro de la organización. Nos enfocamos en el desempeño para conseguir los objetivos y comportamientos necesarios para obtener unos resultados positivos para nosotros y para los pacientes.

Simplicidad y adaptación al propósito

Los programas son diseñados para ser entendibles y sencillos. Aplicamos de manera consistente los mismos principios bajo un mismo marco y gobierno. Como hay diferentes roles dentro de Almirall reconocemos que los mercados donde competimos son distintos y diferenciamos los paquetes de compensación teniendo en cuenta la relevancia local, pero también sin perder la consistencia global.

En 2021, se trabajó en un proyecto destinado a construir una estructura organizativa global de la empresa basada en el valor de los puestos de trabajo que es la base sólida en la que se une la estrategia de Compensación y Beneficios y algunos de los procesos clave de *People & Culture*. En mayo 2022 se lanzó el proyecto *Equal* cuya primera fase fue la presentación del mapa de puestos global de la compañía (*Global Job Map*) junto con su gobernanza y títulos de los puestos asociados a cada grado (nivel de contribución dentro de Almirall). Se comunicó a cada persona trabajadora el grado (nivel de contribución de cada posición) y el título de su posición según nueva política. En el segundo semestre del año 2022, se implementó la segunda fase del proyecto que incluyó: creación de estructuras salariales para todas las regiones, revisión del incentivo a corto/largo plazo y revisión de las políticas de compensación para asociarlas a esta nueva estructura.

Este proyecto de correcta valoración de los puestos de trabajo está acorde con la nueva legislación en España (Real Decreto 902/2020) de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y es una evidencia más del compromiso de la compañía con la igualdad. Este compromiso se muestra también en el Plan de Igualdad que Almirall tiene implementado desde 2009 y en la actualización de éste durante 2020, así como en el nombramiento de una agente de igualdad que realizará un seguimiento de todas las acciones positivas propuestas dentro de él.

Entre los objetivos de dicho Plan se incluyen la promoción y la mejora de acceso para mujeres a posiciones sénior, así como la prevención de la discriminación en la contratación y de la remuneración basada en el género.

Almirall evalúa regularmente la valoración de los distintos puestos de trabajo, así como el desempeño de cada persona trabajadora, para, mediante el proceso de incremento salarial anual, reconocer el desempeño de cada una de ellas. Asimismo, los distintos programas de beneficios permiten a personas trabajadoras adecuar su paquete retributivo a las necesidades específicas de cada individuo y de sus familias.

A continuación, se detalla una tabla con el desglose de remuneraciones totales percibidas en los ejercicios 2021, 2022 y 2023 en el Grupo, desglosados por género, categoría y edad teniendo en cuenta las personas trabajadoras a cierre de dichos años.

Las remuneraciones totales aquí incluidas incluyen el salario base anual vigente a 31 de diciembre al 100% -sin reducciones de jornada- y el incentivo a corto plazo (*target*) al 100%, ambas cantidades para el ejercicio correspondiente.

Las remuneraciones están reportadas en euros, utilizando los tipos de cambio publicados por el Banco Central Europeo para convertir aquellas pagadas en moneda extranjera para cada periodo de referencia.

En las dos tablas siguientes no se incluye el paquete retributivo del Presidente de la compañía.

Categoría (€)	Género	2021	2022	2023
Directores	Mujeres	199.602	193.890	193.994
	Hombres	227.079	236.553	245.981
	Promedio	218.902	221.113	225.287
Mandos intermedios	Mujeres	106.137	111.174	113.905
	Hombres	119.293	121.270	125.507
	Promedio	113.039	116.386	120.072
Especialistas / Profesionales	Mujeres	62.730	74.177	75.910
	Hombres	66.931	80.976	80.161
	Promedio	64.591	77.103	77.732
Administrativos / Operarios	Mujeres	41.684	42.409	43.777
	Hombres	37.950	40.270	40.445
	Promedio	40.024	41.402	42.174
Total Grupo	Mujeres	66.180	73.115	74.963
	Hombres	79.396	85.801	85.077
	Promedio	72.336	78.980	79.651

Tabla 30 Remuneración por categoría y género

Edad (€)	Género	2021	2022	2023
< 30	Mujeres	50.692	51.726	48.261
	Hombres	39.667	42.139	42.742
	Promedio	45.770	47.318	45.700
30 - 50	Mujeres	65.809	73.838	76.155
	Hombres	70.022	75.180	74.587
	Promedio	67.557	74.389	75.490
> 50	Mujeres	69.672	76.518	79.039
	Hombres	94.135	103.822	103.883
	Promedio	82.787	91.028	91.819
Total Grupo	Mujeres	66.180	73.115	74.963
	Hombres	79.396	85.801	85.077
	Promedio	72.336	78.980	79.651

Tabla 31 Remuneración por edad y género

Al cierre del ejercicio 2023, la brecha salarial no ajustada (sin tener en cuenta las características del puesto de trabajo) promedio de Almirall es del -12%, es decir, en promedio, las mujeres cobran un 12% menos que los hombres en Compensación Total (Retribución Fija + Retribución Variable a Corto Plazo) o equivalentemente que las mujeres cobran un 88% de la Compensación Total de los hombres.

La fórmula de cálculo utilizada ha sido la siguiente:

$$\text{Brecha Salarial promedio} = \left(\frac{\text{Promedio Compensación Total Mujeres} - \text{Promedio Compensación Total Hombres}}{\text{Promedio Compensación Total Hombres}} \right) \times 100$$

En materia salarial, el parámetro estadístico más representativo es la mediana, por lo que también se ha calculado el gap existente entre los salarios medianos de mujeres y hombres. La fórmula utilizada ha sido:

$$\text{Brecha Salarial mediana} = \left(\frac{\text{Mediana Compensación Total Mujeres} - \text{Mediana Compensación Total Hombres}}{\text{Mediana Compensación Total Hombres}} \right) \times 100$$

En este caso, en términos globales, la brecha se reduce un 62,5%, pasando de -12% (en promedio) a una brecha del -4,5% (en mediana).

País	Global			Administrativos/ Operarios	Especialistas/ Técnicos	Mandos intermedios	Directores
	Mujeres	Hombres	Brecha	Brecha	Brecha	Brecha	Brecha
España	63,997	73,972	-13.5%	1.0%	-8.8%	-5.0%	-24.2%
Alemania	83,407	89,063	-6.4%	13.7%	-7.7%	-6.6%	-14.4%
Estados Unidos	140,233	191,411	-26.7%	-	-12.4%	-17.7%	-1%
Italia	66,503	85,806	-22.5%	-34.4%	-12.7%	-13.6%	-19.6%
Reino Unido	101,408	133,451	-24.0%	-	-10.2%	-6.3%	-
Suiza	131,085	164,867	-20.5%	-	-3.0%	5.8%	-
Austria	100,712	133,801	-24.7%	-	16.1%	-	-34.8%
Bélgica	126,357	133,772	-5.5%	-	18.7%	-	-
Países Bajos	86,449	96,077	-10.0%	-	-4.6%	7.3%	-
Francia	104,291	108,432	-3.8%	-	3.1%	-21.2%	-
Portugal	74,434	125,100	-40.5%	-	-	-36.0%	67.6%
Polonia	119,445	203,555	-41.3%	-	6.6%	-	-
Suecia	10,423	124,822	-16.5%	-	8.4%	-	-
Noruega	99,730	-	0.0%	-	-	-	-
Polonia	66,846	49,509	35.0%	-	20.2%	-	-
China	141,490	-	0.0%	-	-	-	-
Slovaquia	52,000	-	0.0%	-	-	-	-
República Checa	56,089	94,682	-40.8%	-	-4.0%	-	-
Total	74,963	85,077	-11.9%	8.2%	-5.3%	-9.2%	-21.1%

Tabla 32 Brecha salarial por categoría, género y país

A continuación, se detalla la brecha salarial teniendo en cuenta la compensación total (salario base 100% e incentivos a corto plazo valorados al 100%) por género, país y grado (según *Global Job Map* de la compañía).

País	Grupo			Brecha salarial según <i>Global Job Map Category</i>																
	Mujeres	Hombres	Brecha	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	15	16	17		
España	63,997	73,972	-13%	-	-	2%	-2%	-12%	-5%	-5%	-4%	-6%	-12%	-3%	0%	-	3%	-		
Alemania	83,407	89,063	-6%	-	42%	17%	6%	-2%	-5%	0%	-7%	-13%	-8%	-	-	-	-	-		
Estados Unidos	140,233	191,411	-27%	-	-	-	-	-6%	-4%	15%	-18%	-	-10%	-	-	-	-	-		
Italia	66,503	85,806	-22%	-	-	-	-34%	-27%	-10%	-1%	-10%	-17%	-5%	-	-	-	-	-		
Reino Unido	101,408	133,451	-24%	-	-	-	-	-	8%	-10%	-	-10%	-	-	-	-	-	-		
Suiza	131,085	164,867	-20%	-	-	-	-	-	8%	-4%	-	-	-	-	-	-	-	-		
Austria	100,712	133,801	-25%	-	-	-	-	-	6%	15%	-	-	-	-	-	-	-	-		
Bélgica	126,357	133,772	-6%	-	-	-	-	-	-2%	33%	-	-	-	-	-	-	-	-		
Países Bajos	86,449	96,077	-10%	-	-	-	-	-	-	-16%	-	-	-	-	-	-	-	-		
Francia	104,291	108,432	-4%	-	-	-	-	-	-1%	15%	-20%	-14%	-	-	-	-	-	-		
Portugal	74,434	125,100	-41%	-	-	-	-	-	-	-	-	68%	-	-	-	-	-	-		
Polonia	119,445	203,555	-41%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Suecia	104,230	124,822	-16%	-	-	-	-	-	-	15%	-	-	-	-	-	-	-	-		
Noruega	99,730	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Polonia	66,846	49,509	35%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
China	141,490	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Slovaquia	52,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
República Checa	56,089	94,682	-41%	-	-	-	-	-	-	16%	-	-	-	-	-	-	-	-		
Total	74,963	85,077	-12%	-	57%	12%	0%	-10%	-1%	3%	-16%	-8%	-11%	-8%	-6%	-	3%	-		

Tabla 33 Brecha salarial por grado, género y país

Por otro lado, se ha estimado la brecha salarial ajustada entre hombres y mujeres.

Para dicho proceso, es necesario utilizar modelos econométricos que permitan comparar la compensación total entre hombres y mujeres teniendo en cuenta las correlaciones generadas en otras dimensiones por las diferencias en las distintas características de la persona trabajadora y del puesto de trabajo.

El objetivo de un modelo de regresión es tratar de explicar la relación existente entre las diferentes variables explicativas independientes y la variable dependiente o de respuesta.

El modelo de regresión utilizado tiene la siguiente expresión:

$$\ln(y_i) = \beta_0 + \beta_1 * Mujer_i + \sum_{j=2}^m \beta_j * x_{ij} + \varepsilon_i$$

Donde Ln(Yi) es el logaritmo neperiano de la Yi que es la compensación total de la persona trabajadora.

Mujeri es una variable ficticia que toma el valor 1 si la persona trabajadora es mujer y 0 si es hombre. Y el resto de Xij son una serie de variables de control que determinan potencialmente la compensación total de una persona trabajadora. El coeficiente de interés es el coeficiente β1 que indica la diferencia porcentual entre una mujer y un hombre. Las variables de control que se han considerado son las siguientes:

- 1) La localización de la posición, país de residencia.
- 2) El grado, contribución del rol, de la posición de la persona trabajadora en la compañía en el *Global Job Map* de la compañía.

Se han inicialmente considerado, pero finalmente descartado por aportar poca explicación, las siguientes variables:

- 1) Duración del servicio en la empresa de la persona trabajadora.
- 2) Edad de la persona trabajadora

Haciendo la regresión lineal del modelo, se ha obtenido un coeficiente de determinación de R2 de 72%. Esto significa que el 72% de la compensación total de una persona trabajadora en Almirall está explicada por las variables independientes especificadas anteriormente. Los *p-values* de las variables de control considerados han sido menores a 0,05 y, por lo tanto, son estadísticamente significativas.

El modelo de regresión obtenido para 2023 tiene la expresión:

$$\ln(\text{Total Compensation}) = 9,718 - 0,0245 * \text{Género} + 0,0121 * \text{Localización(país)} + 0,2048 * \text{Grado (global map)}$$

El parámetro β1=-0,0245

Puesto que la variable dependiente de la ecuación anterior está en logaritmos, el coeficiente β1 se interpreta de la siguiente manera: el diferencial en salarios entre una mujer y un hombre es de 100* β1%. Así en Almirall para 2023 tenemos una brecha ajustada de: -2,45%. Es decir, del total de la brecha sin ajustar presentada del -11,9% hay una parte que se puede explicar por la localización de la posición y su contribución en la compañía, reduciendo así la parte relacionada con el género -2,45%. Realizando el mismo análisis estadístico con la información del pasado 2022, obtenemos que la brecha ajustada para este periodo fue del -2,92%.

Durante este 2023 se ha compartido con la RLPT los registros retributivos del año anterior, así como se ha avanzado en el desarrollo de diferentes medidas incluidas en el plan de igualdad vigente en España; destacando la elaboración de una auditoría salarial

En el cuadro siguiente se reflejan las remuneraciones brutas medias percibidas en 2021, 2022 y 2023 por parte de los miembros del Consejo de Administración y miembros del Comité de Dirección del Grupo Almirall:

Órgano (€)	2021		2022		2023	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Consejo de Administración ^{(1) (3)}	118.125	217.623	124.269	604.369	123.333	214.927
Comité de Dirección ^{(2) (3)}	353.738	466.380	574.145	646.060	426.642	759.638

Tabla 34 Remuneración Alta Dirección

- 1) Se consideran remuneraciones para el Consejo de Administración todas las remuneraciones asociadas al cargo de cada miembro del Consejo más las cantidades asociadas a las comisiones que realizan durante el año. Dentro del Consejo de Administración está incluido el Consejero Delegado de la compañía (hombre).
- 2) Las remuneraciones del Comité de Dirección incluyen el salario base percibido durante el año, los *short term incentives* (STI) y *long term incentives* (LTI) pagados en el mes de marzo del año y todos los complementos salariales (antigüedad, asignaciones escuela, asignaciones alquiler, complemento de coche y otras gratificaciones extraordinarias). No se incluyen pagos por desvinculación de la empresa.
- 3) Para las remuneraciones brutas medias percibidas por parte de los miembros del Consejo de Administración y miembros del Comité de Dirección del Grupo, se ha considerado el criterio contable de salida de caja a diferencia de cómo ha sido representado en las Cuentas Anuales Consolidadas, siendo este último a criterio devengado.

Para más información en relación con la remuneración del Consejo de Administración y de los miembros del Comité de Dirección del Grupo Almirall, nos remitimos al Informe Anual de Gobierno Corporativo y al Informe Anual de Remuneraciones, apéndices II y III del Informe de Gestión Consolidado.

3.5. Organización del trabajo

Almirall dispone de calendarios laborales que se aplican a todos los/as colaboradores/as y están en línea con la legislación vigente en cada país. Los calendarios se comparten con la Representación Legal de los Personas trabajadoras para tratar de adecuar, en la medida de lo posible, las necesidades productivas de la empresa con la vida personal. Para una ágil consulta por parte de todas las personas trabajadoras, la compañía pone a su disposición los citados calendarios de cada año publicándolos a lo largo del mes de diciembre en la intranet corporativa.

Además de los días de vacaciones fijados legalmente, en función del país, Almirall ofrece el disfrute de hasta siete días adicionales de descanso a disfrutar a lo largo del año natural. Para una mejor adaptabilidad a las necesidades de la persona trabajadora, se permite que estos días de descanso adicional puedan disfrutarse en fracciones de medios días.

La compañía está comprometida con el bienestar de sus colaboradores/as y es por esta razón que, con el objetivo de asegurar que la conciliación entre la vida laboral y la personal de los mismos sea equilibrada, se incluye dentro del calendario laboral un esquema de flexibilidad horaria tanto de entrada como de salida, que permite la adaptación del horario semanal para conciliar la vida laboral y personal.

Así mismo la compañía, en línea con la normativa laboral en vigor, tiene actualizada en su intranet todas las casuísticas de licencias retribuidas y no retribuidas que contempla la normativa laboral general, así como las que contempla el convenio colectivo de Industria Química Estatal, estableciendo las diferentes tipologías de permisos que los empleados pueden solicitar y disfrutar y las cuales además tienen su reflejo dentro del registro de jornada, pudiéndose acceder a la información en cualquier momento.

Desde 2022 está implantado un modelo de flexibilidad denominado *Turn it Flex* que permite adaptar la jornada laboral a las necesidades personales de cada persona trabajadora. Se ha ampliado la flexibilidad horaria en todas las filiales de acuerdo con las prácticas de mercado locales, se ha flexibilizado el calendario de vacaciones, ampliando los días de libre disposición para el personal de jornada partida y se ha implantado la modalidad de teletrabajo pasando a un modelo de hasta 2 días a la semana en esta modalidad, siempre que el puesto de trabajo así lo permita. Este punto se recoge en la política de teletrabajo, publicada en la intranet, que recoge también el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras.

Del mismo modo, el personal que trabaja a turnos dentro del área industrial puede modificarlos de manera rotativa, existiendo turno de mañana, tarde y noche. Siguiendo con las plantas industriales, existen horarios rotativos de mañana, tarde y noche, y los días de vacaciones y festivos están prefijados en el calendario para poder asegurar el ritmo de la producción.

Con el fin de promover y fomentar un entorno más colaborativo e innovador que permita una mayor agilidad, eficiencia y flexibilidad, se ha definido un nuevo modelo de espacio en las oficinas. El proyecto de *Flexible Work Place* ha finalizado su implantación en el edificio de la Sede Central.

3.6. Relaciones sociales

En relación a la participación y consulta de las personas trabajadoras, Almirall no sólo cumple escrupulosamente los compromisos adquiridos en los diferentes marcos de negociación de cada territorio (por ejemplo, en España, el XX Convenio General de la Industria Química), sino que va un paso más allá mediante el impulso de su sistema de mejora continua, a través de comisiones dentro de la organización en las que se abordan temas clave dentro de la compañía, tales como beneficios, igualdad, seguridad y salud laboral, o cualesquiera asuntos que pudieran afectar al día a día del personal de la empresa.

Almirall está comprometida con el cumplimiento y el respeto de la legislación y las prácticas laborales, en un entorno de diálogo constructivo y respeto hacia los agentes sociales. Los/as colaboradores/as deben cumplir normas de conducta ética relacionadas con la industria farmacéutica, además de todo lo recogido en el Código Ético de Almirall.

Almirall cuenta con representantes legales de las personas trabajadoras en sus principales centros de trabajo. Debido a la presencia en varios países de la Unión Europea, en el año 2019 se constituyó el Comité de Empresa Europeo que durante el año mantiene dos reuniones anuales de carácter ordinario, donde se abordan temas de interés común y transversal para varios países, tales como el estado de la producción en las plantas de la empresa, novedades sobre I+D, actualización a nivel de Seguridad y Salud Laboral, mejoras y novedades en aplicaciones informáticas, últimas adquisiciones, así como la situación económica del Grupo o previsión de número de

colaboradores/as por países y resultados de la encuesta de cultura. A su vez, con carácter extraordinario, se debaten todas aquellas iniciativas o acciones que puedan tener impacto en más de un país.

En la compañía se aplica la legislación estatal y laboral de cada país en el que tiene personas trabajadoras, pero además en España, Italia, Francia, Austria, Bélgica y Portugal a las personas trabajadoras con contrato laboral también se les aplica el convenio colectivo (lo que representa el 69% del personal del Grupo). Sin embargo, aquellos acuerdos más beneficiosos acordados en el marco de la negociación colectiva del Comité Europeo, se extienden a todas las personas trabajadoras en Europa. A continuación, se detalla el personal bajo convenio colectivo en las principales geografías:

País	31/12/2022				31/12/2023			
	Total	Bajo convenio	%	Con representación	Total	Bajo Convenio	%	Con representación
España	1.192	1.118	94%	100%	1.259	1.182	94%	100%
Alemania	306	0	0%	100%	313	0	0%	100%
Estados Unidos	114	0	0%	0%	83	0	0%	0%
Italia	80	80	100%	100%	87	87	100%	100%
Reino Unido	38	0	0%	0%	30	0	0%	0%
Francia	34	34	100%	100%	37	37	100%	100%
Austria	14	14	100%	100%	13	13	100%	100%
Bélgica	12	12	100%	0%	14	14	100%	0%
Portugal	9	9	100%	0%	10	10	100%	0%
Resto de países	46	0	0%	0%	57	0	0%	0%
Total Grupo	1.845	1.267	69%		1.903	1.343	71%	

Tabla 35 Empleados bajo convenio colectivo

Protección social

Todas las personas trabajadoras en Almirall disponen de protección social, bien a través de los programas públicos en sus respectivos países o bien también, de forma complementaria, con diferentes mecanismos (prestaciones complementarias, beneficios sociales ...). Estos mecanismos pretenden proteger la pérdida de ingresos derivados de situaciones concretas como puede ser una enfermedad, accidente, desempleo, permisos por nacimiento o jubilación.

Comisiones de Beneficios

En España existen varias comisiones de seguimiento de temas estratégicos dentro de la organización. En dichas comisiones se presentan, discuten y proponen mejoras y cambios que se aplicarán tanto dentro del Estado español como en las filiales del Grupo, si procede.

Una de ellas es la comisión de beneficios, que realiza un análisis permanente de los beneficios sociales que existen en la compañía y donde se plantean diferentes acciones de mejora, así como evaluación de los ya existentes.

Registro de Jornada

Se mantiene la Normativa del Registro de Jornada mediante una herramienta informática de Registro que permite a las personas trabajadoras consultar las horas trabajadas, que es de obligado cumplimiento en los centros de trabajo ubicados en España de acuerdo con lo establecido por el Real Decreto Ley 8/2019 de 8 de marzo.

En consecuencia, las personas trabajadoras de Almirall en España tienen mayor visibilidad del tiempo invertido en la realización de sus actividades lo que les permite mejorar la eficiencia del tiempo de trabajo y tener una mayor autonomía.

3.7. Empleo: número, distribución

Al cierre del ejercicio 2023, Almirall tiene un total de 1.903 personas trabajadoras con 36 nacionalidades representadas, con un porcentaje del 46% de hombres y del 54% de mujeres, una antigüedad media de 12,3 años y un 74% de personas trabajadoras con titulación universitaria.

El 96% de las personas trabajadoras de Almirall se concentran en Europa y un 4% en EEUU. La distribución en categorías profesionales es la siguiente: 5% directores, 10% mandos intermedios, 56% especialistas/profesionales y 29% administrativos/operarios.

La distribución por edad de la plantilla de Almirall es la siguiente: el 7% son menores de 30 años, el 51% tienen entre 30 y 50 años, y un 42% son mayores de 50 años.

Del total de empleados de Alta Dirección² al cierre de diciembre 2023, un 22,2% son mujeres.

A continuación, tal y como se detalla en la Nota 21 de la memoria de Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo Almirall al cierre de diciembre de 2023; el detalle de empleados distribuidos por categoría profesional y género es el siguiente:

Categoría profesional	31/12/2021			31/12/2022			31/12/2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directores	10	31	41	38	67	105	41	62	103
Mandos intermedios	121	145	266	89	95	184	89	101	190
Especialistas/Profesionales	597	475	1.072	585	442	1.027	605	454	1.059
Administrativos/Operarios	225	180	405	280	249	529	286	265	551
Total Grupo	953	831	1.784	992	853	1.845	1.021	882	1.903

Tabla 36 Distribución de empleados por categoría y género

A continuación, se detalla, la misma distribución de personas trabajadoras por género y por categoría profesional en porcentaje respecto el total de la categoría. Destaca el incremento de 4 puntos porcentuales de las mujeres en la categoría de directores respecto el año anterior, acercándonos poco a poco a la paridad en este segmento. El resto de categorías se mantienen estables en distribución respecto los años anteriores.

Categoría profesional	31/12/2021		31/12/2022		31/12/2023	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Directores	24%	76%	36%	64%	40%	60%
Mandos intermedios	45%	55%	48%	52%	47%	53%
Especialistas/Profesionales	56%	44%	57%	43%	57%	43%
Administrativos/Operarios	56%	44%	53%	47%	52%	48%
Total Grupo	53%	47%	54%	46%	54%	46%

Tabla 37 Distribución de empleados por categoría y género en %

Las variaciones en la distribución por categoría profesional en 2022 se debieron a la valorización de las posiciones y su asignación a las categorías según su contribución, siguiendo un mismo criterio global (Proyecto *Equal*, ver punto 3.4 Retribución, integración e igualdad de este informe). En 2023 la distribución por categorías se ha mantenido estable, aunque el número global de personas trabajadoras de la compañía haya incrementado.

A continuación, se detalla la distribución de personas trabajadoras por país, categoría profesional, género y edad al cierre de cada uno de los ejercicios (se ha considerado el número a cierre en lugar del promedio ya que la diferencia entre el número promedio anual y el número de cierre es inferior a un 5%).

El Consejero Delegado y el Presidente de la compañía no están incluidos en los siguientes detalles de plantilla.

País	31/12/2021			31/12/2022			31/12/2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
España	611	565	1.176	622	565	1.187	652	607	1.259
Alemania	165	130	295	167	139	306	169	144	313
Estados Unidos	59	48	107	62	52	114	50	33	83
Italia	36	41	77	39	41	80	44	43	87
Reino Unido	19	12	31	23	16	39	19	11	30
Suiza	11	7	18	12	5	17	12	4	16
Países Bajos	7	3	10	10	3	13	7	3	10
Austria	8	6	14	9	6	15	7	6	13
Bélgica	8	4	12	7	5	12	8	6	14
Países Nórdicos	0	1	1	1	4	5	9	6	15
Portugal	5	2	7	8	1	9	8	2	10
Polonia	3	0	3	4	1	5	6	1	7
Francia	19	12	31	22	14	36	23	14	37
China	2	0	2	1	0	1	1	0	1
República Checa	0	0	0	4	1	5	5	2	7
Eslovaquia	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Total Grupo	953	831	1.784	992	853	1.845	1.021	882	1.903

Tabla 38 Distribución de empleados por género y país

² Se entiende por Alta Dirección los miembros del Comité de Dirección

Se presenta a continuación la distribución de la plantilla total de la compañía por rango de edad y género en número y porcentaje:

Edad	31/12/2021			31/12/2022			31/12/2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
< 30	69	56	125	81	71	152	73	65	138
30 - 50	570	406	976	549	378	927	557	407	964
> 50	314	369	683	362	404	766	391	410	801
Total Grupo	953	831	1.784	992	853	1.845	1.021	882	1.903

Tabla 39 Distribución de empleados por edad y género

Edad	31/12/2021		31/12/2022		31/12/2023	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
< 30	55%	45%	53%	47%	53%	47%
30 - 50	58%	42%	59%	41%	58%	42%
> 50	46%	54%	47%	53%	49%	51%
Total Grupo	53%	47%	54%	46%	54%	46%

Tabla 40 Distribución de empleados por edad y género %

La modalidad de contratación más utilizada en Almirall es la contratación de tipo permanente/indefinida, con una incidencia del 98%.

En el cuadro adjunto se detalla la distribución a cierre del año de contratación permanente/indefinida o temporal desglosado por género y edad. Como Almirall tiene un modelo de negocio no estacionario, con una variación del número de personas trabajadoras entre el cierre del año anterior y el cierre de este año menor al 5%, los datos reportados son los datos a cierre del año y no promedio.

Edad	Género	31/12/2021		31/12/2022		31/12/2023	
		Fijos	Temporales	Fijos	Temporales	Fijos	Temporales
< 30	Mujeres	57	12	72	9	60	13
	Hombres	50	6	63	8	58	7
30 - 50	Mujeres	559	11	538	11	545	11
	Hombres	403	3	376	2	400	6
> 50	Mujeres	313	1	359	3	388	4
	Hombres	368	1	402	2	408	3
Total Grupo		1.750	34	1.810	35	1.859	44

Tabla 41 Distribución de empleados por tipo de contrato, edad y género

El detalle de la distribución al cierre de cada ejercicio de contratos según duración (indefinida/permanente o temporal), categoría profesional y género es el siguiente:

Tipo contrato	31/12/2021			31/12/2022			31/12/2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Fijo a tiempo completo	929	821	2	960	840	2	961	858	1.819
Fijo a tiempo parcial	0	0	0	9	1	10	32	8	40
Temporal a tiempo completo	24	10	34	23	12	35	25	14	39
Temporal a tiempo parcial	0	0	0	0	0	0	3	2	5
Total Grupo	953	831	2	992	853	1.845	1.021	882	1.903

Tabla 42 Distribución de empleados por tipo de contrato, edad y género

Categoría	Género	31/12/2021		31/12/2022		31/12/2023	
		Fijos	Temporales	Fijos	Temporales	Fijos	Temporales
Directores	Mujeres	10	0	38	0	41	-
	Hombres	31	0	67	0	62	-
Mandos intermedios	Mujeres	120	1	89	0	89	-
	Hombres	145	0	95	0	101	-
Especialistas / Profesionales	Mujeres	581	16	570	15	594	11
	Hombres	467	8	436	6	450	4
Administrativos / Operarios	Mujeres	218	7	272	8	269	17
	Hombres	178	2	243	6	253	12
Total Grupo		1.750	34	1.810	35	1.859	44

Tabla 43 Distribución de empleados por tipo de contrato, categoría y género

El detalle del tipo de contrato por países se encuentra a continuación para a 31 de diciembre de 2023:

País	Fijo a tiempo Completo		Fijo a tiempo Parcial		Temporal a tiempo Completo		Temporal a tiempo Parcial	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
España	615	591	21	6	16	10	0	0
Alemania	152	138	8	1	6	3	3	2
Estados Unidos	50	33	0	0	0	0	0	0
Italia	42	43	0	0	2	0	0	0
Reino Unido	19	10	0	1	0	0	0	0
Suiza	9	4	3	0	0	0	0	0
Países Bajos	6	2	0	0	1	1	0	0
Austria	7	6	0	0	0	0	0	0
Bélgica	8	6	0	0	0	0	0	0
Países Nórdicos	9	6	0	0	0	0	0	0
Portugal	8	2	0	0	0	0	0	0
Polonia	6	1	0	0	0	0	0	0
Francia	23	14	0	0	0	0	0	0
China	1	0	0	0	0	0	0	0
República Checa	5	2	0	0	0	0	0	0
Eslovaquia	1	0	0	0	0	0	0	0
Total	961	858	32	8	25	14	3	2

Tabla 44 Distribución de empleados por tipo de contrato, país y género

3.8. Despidos por género, edad y categoría profesional

Durante los ejercicios 2021, 2022 y 2023, se han producido las siguientes desvinculaciones involuntarias de contratos de Almirall. En el siguiente cuadro se muestra el detalle de su clasificación por género, edad y clasificación profesional (se incluyen sólo finalizaciones involuntarias independientemente del tipo de contrato)

Categoría profesional	2021			2022			2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directores	3	1	4	1	6	7	0	4	4
Mandos intermedios	4	9	13	4	4	8	1	1	2
Especialistas/Profesionales	26	12	38	20	22	42	25	21	46
Administrativos/Operarios	8	7	15	15	5	20	9	6	15
Total Grupo	41	29	70	40	37	77	35	32	67

Tabla 45 Despidos por género y categoría profesional

Edad	2021			2022			2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
< 30	4	3	7	5	3	8	3	5	8
30 - 50	17	10	27	14	13	27	19	11	30
> 50	20	16	36	21	21	42	13	16	29
Total Grupo	41	29	70	40	37	77	35	32	67

Tabla 46 Despidos por edad y género

3.9. Rotación de personal

Se incluye a continuación el desglose de salidas por país y género, teniendo en cuenta todas las salidas independientemente del motivo de la salida (voluntarias e involuntarias). Los datos reportados corresponden a personas con contrato en Almirall (cualquiera que sea el tipo de contrato) y cuya fecha de baja está comprendida entre fecha inicio y fecha fin del año. Los datos son extraídos del sistema operativo de recursos humanos de la compañía (HRIS).

País	2021			2022			2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
España	70	49	119	70	70	140	69	55	124
Alemania	14	11	25	26	15	41	13	16	29
Estados Unidos	33	22	55	12	7	19	18	21	39
Italia	0	5	5	5	3	8	4	1	5
Reino Unido	2	9	11	8	5	13	7	7	14
Suiza	1	2	3	3	2	5	1	1	2
Países Bajos	1	1	2	2	1	3	3	0	3
Austria	3	0	3	0	0	0	2	0	2
Bélgica	2	1	3	2	1	3	0	1	1
Países Nórdicos	0	0	0	0	0	0	2	1	3
Portugal	1	0	1	0	1	1	1	0	1
Polonia	0	0	0	0	1	1	0	1	1
Francia	4	4	8	3	4	7	4	2	6
China	0	0	0	0	0	0	1	0	1
República Checa	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Total Grupo	131	104	235	131	110	241	126	106	232

Tabla 47 Total salidas Almirall por país y género

Así, también se incluye el % rotación total y la rotación no deseada. Durante 2023 se han llevado a cabo reorganizaciones en la filial estadounidense y en la filial del Reino Unido.

País	2021		2022		2023	
	Rotación total	Rotación no deseada	Rotación total	Rotación no deseada	Rotación total	Rotación no deseada
España	8,2%	5,1%	10,1%	3,0%	7,4%	1,6%
Alemania	7,1%	3,4%	12,6%	3,0%	8,1%	1,3%
Estados Unidos	54%	22,3%	16%	8,0%	42,2%	5,3%
Italia	3,9%	2,6%	12,5%	3,8%	6,1%	0%
Reino Unido	32,4%	3,0%	34,0%	14,2%	33,4%	0%
Suiza	14,2%	14,2%	25,9%	10,3%	11,7%	5,8%
Países Bajos	19,5%	19,5%	23,7%	0%	17,1%	0%
Austria	21,6%	14,4%	0%	0%	13,9%	13,9%
Bélgica	26,5%	8,8%	25,5%	0%	7,3%	0%
Países Nórdicos	0%	0%	0%	0%	9,2%	9,2%
Portugal	14,1%	0%	11,9%	0%	10,2%	0%
Polonia	0%	0%	20,7%	0%	17,1%	0%
Francia	29,7%	0%	17,2%	2,9%	13,8%	0%
República Checa y Eslovaquia	0%	0%	0%	0%	13,5%	0%
Total Grupo	11,6%	5,8%	11,8%	3,5%	10,1%	1,8%

Tabla 48 Rotación de personal Almirall

El cálculo del % de rotación se ha realizado dividiendo el número de bajas con contrato permanente entre la plantilla media de cada uno de los países durante el año referente al cálculo. La compañía entiende como rotación no deseada aquella que considera las salidas que han supuesto un impacto negativo para Almirall.

Durante el ejercicio 2023 y con el objetivo de realizar un seguimiento mensual de la rotación en la compañía, se ha diseñado y puesto en marcha un *dashboard* donde se incluye el % de rotación (total y no deseado), beneficiándonos de un cálculo unificado en la misma herramienta para todos los países.

Los datos reportados corresponden a la totalidad de empleados del Grupo Almirall, cualquiera que sea su tipo de contrato, y cuya fecha de baja está comprendida entre fecha inicio y fecha fin del año 2023. Los datos son extraídos del sistema de recursos humanos de Almirall (HRIS).

3.10. Acceso de personas con diversidad funcional

Almirall está altamente comprometida con el empleo de personas con diversidad funcional. En la actualidad existen distintos convenios de colaboración con diferentes Centros Especiales de Trabajo / Entidades / Fundaciones, y además se trabaja proactivamente para potenciar y facilitar la incorporación e integración de este colectivo.

Atendiendo a las principales disposiciones legales de carácter general vigentes y concebidas para atender los derechos de las personas con diversidad funcional Almirall cumple con los requisitos de cumplimiento de cuotas de reserva establecidos por Ley en cada uno de los países en los que tiene ubicado un centro de trabajo, o a través de certificados de excepcionalidad, y en función de las diferentes casuísticas que concurren en las razones sociales que conforman el Grupo.

En relación a las medidas implementadas para garantizar el acceso universal a todas las personas con cualquier tipo de diversidad funcional en los centros de trabajo radicados en España, todos ellos existentes antes del año 2010 (la Disposición transitoria tercera del Real Decreto 173/2010, de 19 de febrero, por el que se modifica el Código Técnico de la Edificación en materia de accesibilidad y no discriminación de las personas con diversidad funcional refiere a edificios existentes aquellos cuya licencia de obras es anterior a 12 septiembre 2010), y por tanto sujetos a adecuación a la normativa en tanto en estos se realicen obras de ampliación, modificación, reforma o rehabilitación, se informa que los centros situados en Sant Feliu de Llobregat (Centro I+D) o la Planta Farmacéutica de Sant Andreu de la Barca tienen adaptados los accesos según normativa, en tanto que en la Sede Central (Ronda General Mitre), si bien se cumple con la normativa aplicable en la fecha de construcción, se ha realizado el análisis y planificación de las obras a llevar a cabo para adecuarse voluntariamente a la normativa vigente en la actualidad y se han calendarizado las mismas en los próximos años, y respecto a las Plantas Químicas situadas en Sant Celoni y en Sant Andreu de la Barca se prevé iniciar próximamente el análisis de obras a llevar a cabo para también adecuarse plenamente a la normativa.

A nivel de Grupo, Almirall emplea al siguiente colectivo con diversidad funcional acreditado junto con el porcentaje en relación con el total de personas trabajadoras del Grupo:

	2021 ⁽¹⁾	2022 ⁽¹⁾	2023 ⁽¹⁾
Total personal diversidad funcional	33	37	36
Mujeres	20	26	25
Hombres	13	11	11
% sobre el total del Grupo	1,8%	2,0%	1,9%

Tabla 49 Empleados con diversidad funcional

(1) No se dispone de información de la filial estadounidense por normativa relativa a confidencialidad de datos.

3.11. Absentismo

Los datos de absentismo corresponden a las horas de ausencia registradas por razones de Enfermedad y/o accidentes laborales de los ejercicios 2021, 2022 y 2023. El desglose por país y género se detalla a continuación:

Absentismo por enfermedad y accidente laboral									
País / Horas (*)	2021			2022			2023		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
España	59.900	28.577	88.477	53.170	28.585	81.755	60.008	24.224	84.232
Alemania	26.841	13.431	40.272	20.905	12.938	33.843	9.264	8.520	17.784
Italia	746	720	1.466	2.154	1.776	3.930	504	816	1320
Reino Unido	628	61	689	540	46	586	1.995	270	2.265
Suiza	512	18	530	555	161	716	274	83	357
Países Bajos	0	0	0	0	0	0	2.520	128	2.648
Austria	558	79	637	420	294	714	862	239	1.101
Bélgica	0	0	0	0	0	0	480	15	495
Francia	644	869	1.513	1.063	445	1.508	1.547	189	1.736
Total Horas Grupo	89.829	43.755	133.584	78.807	44.245	123.052	77.454	34.484	111.938
% Absentismo			4%			4%			3%

Tabla 50 Absentismo por país y género

(*) No se reportan las horas de absentismo en Estados Unidos dado que la legislación local no permite su registro. Tampoco para aquellos países con menos de 15 empleados en promedio (Países Bajos, República Checa, Países Nórdicos, China, Portugal, Polonia)

Para hacer un seguimiento trimestral del absentismo en la compañía, durante el 2023 se ha diseñado y puesto en marcha un *dashboard* donde se incluye el % de absentismo (hombres/mujeres), beneficiándonos de un cálculo unificado de los mismos en la misma herramienta para todos los países.

3.12. Seguridad, salud y bienestar

3.12.1. Enfoque de gestión

El sistema de gestión de la prevención y el medio ambiente está formalmente implantado y certificado en los centros y con las actividades indicados anteriormente en el apartado 2.1 de este informe. En las filiales internacionales, fuera del alcance de dicho sistema certificado, la seguridad y salud en el trabajo se gestiona localmente, de acuerdo con los requisitos legales aplicables en cada caso.

A nivel corporativo, Almirall dispone de un Equipo de Seguridad y Salud, que reporta al *Global Sustainability Executive Director*, quien, a su vez, reporta al *Chief People & Culture Officer*. Este equipo cuenta con tres personas a dedicación exclusiva, y se complementa en las diferentes áreas y centros de trabajo con la participación de otros colaboradores con asignación de funciones específicas en materia de gestión de la seguridad laboral, a dedicación parcial.

Almirall dispone de una Política Global Corporativa de Prevención y Medio Ambiente, la cual establece que uno de los objetivos prioritarios y estratégicos que impulsan la actividad cotidiana de la organización es la seguridad y salud laboral. Para ello se establecen, entre otros, los siguientes principios básicos:

- Compromiso con la seguridad, salud y bienestar de los colaboradores, potenciando su integración en los procesos de trabajo diario de la compañía.
- Compromiso para eliminar los peligros y reducir los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo.
- Compromiso con la mejora continua de la gestión de la seguridad y salud laboral en Almirall para la mejora de su desempeño, cumpliendo los requisitos legales aplicables y otros requisitos que Almirall suscribe voluntariamente.
- Establecimiento de programas periódicos, con objetivos y metas acordes con la normativa aplicable, con la propia Política Global Corporativa de Prevención y Medio Ambiente, y con los riesgos y oportunidades identificados en materia de seguridad y salud laboral.
- Formación, implicación y participación del personal y de las empresas colaboradoras de Almirall, en la aplicación de los principios contenidos en la Política Global Corporativa de Prevención y Medio Ambiente.
- Compromiso para la consulta y participación de los trabajadores y, cuando existan, de los representantes de los trabajadores.
- Aseguramiento de la disponibilidad de la información y de los recursos necesarios, y planificación adecuada de su utilización.

La seguridad y salud laboral es un objetivo de toda la compañía, por lo que la responsabilidad para su logro incumbe a todos los colaboradores de Almirall, cualquiera que sea su nivel o función.

Tal como se ha descrito en el apartado 2.1 Enfoque de gestión de este informe, Almirall dispone de un sistema integrado de gestión de la seguridad y salud laboral, del medio ambiente y de la energía. Almirall fue una de las primeras empresas, en general, y uno de los primeros laboratorios químico-farmacéuticos, en particular, en obtener la certificación de su sistema según la nueva norma ISO 45001:2018, que sustituye a la anterior OHSAS 18001:2007, de la que se tenía la certificación desde 2007, actualmente en todos los centros operacionales y actividades de Almirall, en España y en Alemania, lo cual representa un 82% del número total medio de trabajadores empleados. El 18% restante corresponde a las filiales comerciales del resto de países donde Almirall tiene oficinas menores, y donde la gestión de la seguridad no está certificada, sino que se aplican directamente los criterios de gestión requeridos legalmente en cada caso.

Por otro lado, con relación a los trabajadores no empleados, la cobertura del sistema de gestión certificado según ISO 45001:2018 aplica igualmente al 100% de los trabajadores no empleados en los centros operacionales de Almirall, en España y en Alemania. Así mismo, en el resto de países donde Almirall tiene oficinas menores, se aplican directamente los criterios de gestión requeridos legalmente en cada caso.

Almirall tiene establecidos, implementados y mantiene actualizados diferentes procesos y procedimientos de diligencia debida, para asegurar que el sistema de gestión de la prevención y el medio ambiente sea conveniente, adecuado y eficaz, de forma continua.

A continuación, se relacionan los más relevantes en materia de seguridad y salud en el trabajo:

- Riesgos y oportunidades
- Evaluación de riesgos laborales
- Requisitos legales y otros requisitos
- Formación
- Comunicación, participación y consulta
- Gestión de la documentación
- Control de cambios
- Seguridad industrial en equipos e instalaciones
- Control de trabajos con riesgos especiales
- Control de proveedores de obras y servicios
- Transporte por carretera de mercancías peligrosas
- Planes de emergencia.
- Auditorías
- Revisión por la Dirección del sistema de gestión
- Incidentes, no conformidades y acciones correctivas

En 2023 se realizaron múltiples actividades preventivas y de promoción de la salud de los trabajadores, entre los que destacan los siguientes indicadores básicos:

- 6.279 horas de formación (notable aumento del 24% respecto a las 5.078 horas en 2022):
 - o 2.035 asistencias (aumento del 27% respecto a las 1.607 asistencias en 2022).
 - o 650 ediciones de cursos (aumento del 6% respecto a las 612 ediciones en 2022).
- 209 acciones correctivas y de mejora adecuadamente gestionadas en los diferentes ámbitos de la organización (reducción del 42% respecto a las 359 acciones en 2022).
- 156 evaluaciones de riesgos laborales (aumento del 16% respecto a las 135 evaluaciones realizadas en 2022):
 - o 50 evaluaciones de seguridad en el trabajo.
 - o 13 evaluaciones de lugares de trabajo.
 - o 43 evaluaciones de higiene industrial.
 - o 8 evaluaciones de puestos de trabajo.
 - o 42 evaluaciones de ergonomía.
- 386 proveedores de obras y servicios homologados en materia de seguridad y salud para realizar trabajos en los centros de Almirall (aumento del 8% respecto a los 359 proveedores en 2022).
- 120 actividades de seguimiento y control (reducción del 16% respecto a las 143 realizadas en 2022):
 - o 55 autoinspecciones.
 - o 35 otras inspecciones.
 - o 10 visitas por la Dirección.
 - o 12 auditorías a proveedores.
 - o 8 auditorías, internas y externas.
- 82 incidentes y 31 no conformidades, todos adecuadamente notificados, investigados y evaluados (un 9% menos de incidentes respecto a 2022 y un 19% más de no conformidades respecto a 2022).
- 1.136 exámenes médicos a los colaboradores (reducción del 3% respecto a los 1.175 exámenes en 2021).

3.12.2. Accidentes de trabajo

Trabajadores empleados

En las tablas de este apartado se resumen los principales datos estadísticos de accidentalidad de los diferentes centros de Almirall para los ejercicios 2021, 2022 y 2023. Tal como se puede apreciar, con relación a los datos de 2022, en 2023 ha habido un leve aumento del número de accidentes con baja *in labore* (15 en 2023 vs 13 en 2022):

- 1) Índice de incidencia: en 2023 ha crecido a nivel global en un 10% (7,7 vs 7,0). En 2023 hubo 0 accidentes en el Centro de I+D de Sant Feliu, y en todas las filiales comerciales, excepto Alemania, en la que hubo un accidente menor. La accidentalidad ha disminuido en todos los centros industriales, excepto en la Planta Farmacéutica de Reinbek, donde ha aumentado al contabilizar tres accidentes con baja en 2023.
- 2) Índice de frecuencia: en 2023 ha crecido en un 11% (4,0 vs 3,6), aplicando aquí las mismas consideraciones indicadas para el índice de incidencia.

- 3) Índice de gravedad: partiendo de un mínimo histórico en 2022, en 2023 el índice de gravedad ha aumentado en un 67% (0,10 vs 0,06).

Es importante destacar que, tomando como referencia los datos oficiales de accidentalidad para el último período publicado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el índice de incidencia de los accidentes con baja in labore en 2023 se ha situado un 52% por debajo del nivel del Sector Industria, División Fabricación de Productos Farmacéuticos (7,7 vs 15,9). Así mismo, el índice de gravedad de los accidentes con baja in labore en 2023 se ha situado en un 89% por debajo del nivel del Sector Industria Manufacturera (0,1 vs 0,87).

En las tablas de este apartado se resumen los principales datos estadísticos de accidentalidad de los diferentes centros de Almirall para los ejercicios 2021, 2022 y 2023. Se indican también los datos de accidentalidad desagregados por sexo de los trabajadores empleados en la compañía, con indicación tanto de los índices de incidencia, como los de frecuencia y de gravedad.

Centro	Datos generales		Baja in labore				
	Plantilla media (1)	Horas trabajadas (2)	Accid.	Días perdidos	I _I (3)	I _F (4)	I _G (5)
Sede central	274	529.272	0	0	0	0	0
Centro I+D Sant Feliu	249	470.920	0	0	0	0	0
Planta farmacéutica Sant Andreu	449	869.232	5	381	11,1	5,8	0,44
Planta farmacéutica Reinbek	120	257.989	1	4	8,4	3,9	0,02
Plantas químicas	73	141.768	1	3	13,7	7,1	0,02
Filiales comerciales	680	1.275.418	2	64	2,9	1,6	0,05
Total 2021	1.845	3.544.599	9	452	4,9	2,5	0,13
Mujeres	978	1.878.637	5	329	5,1	2,7	0,18
Hombres	867	1.665.962	4	123	4,6	2,4	0,07

Tabla 51 Accidentalidad trabajadores empleados Grupo Almirall año 2021

Centro	Datos generales		Baja in labore				
	Plantilla media (1)	Horas trabajadas (2)	Accid.	Días perdidos	I _I (3)	I _F (4)	I _G (5)
Sede central	329	639.168	0	0	0	0	0
Centro I+D Sant Feliu	195	372.600	0	0	0	0	0
Planta farmacéutica Sant Andreu	451	877.248	9	91	19,9	10,3	0,10
Planta farmacéutica Reinbek	121	262.387	2	68	16,5	7,6	0,26
Plantas químicas	72	140.488	1	3	13,8	7,1	0,02
Filiales comerciales	701	1.298.715	1	46	1,4	0,8	0,04
Total 2022	1.869	3.590.606	13	208	7,0	3,6	0,06
Mujeres	1.010	1.938.927	9	29	8,9	4,6	0,01
Hombres	859	1.651.679	4	179	4,7	2,4	0,11

Tabla 52 Accidentalidad trabajadores empleados Grupo Almirall año 2022

Centro	Datos generales		Baja in labore				
	Plantilla media (1)	Horas trabajadas (2)	Accid.	Días perdidos	I _I (3)	I _F (4)	I _G (5)
Sede central	344	677	0	0	0	0	0
Centro I+D Sant Feliu	208	409	1	8	4,8	2,4	0,02
Planta farmacéutica Sant Andreu	465	927	8	257	17,2	8,6	0,28
Planta farmacéutica Reinbek	127	275	3	27	23,6	10,9	0,10
Plantas químicas	73	143	1	48	13,7	7,0	0,33
Filiales comerciales	730	1.359.729	2	34	2,7	1,5	0,03
Total 2023	1.947	3.790.808	15	374	7,7	4,0	0,10
Mujeres	1.051	2.047.036	8	251	7,6	3,9	0,12
Hombres	896	1.743.772	7	123	7,8	4,0	0,07

Tabla 53 Accidentalidad trabajadores empleados Grupo Almirall año 2023

- (1) Número medio de trabajadores en el período.
- (2) Número de horas teóricas trabajadas + número de horas extras - número de horas de absentismo.
- (3) Índice de Incidencia: número de accidentes por cada mil trabajadores.
- (4) Índice de Frecuencia: número de accidentes por cada millón de horas trabajadas.
- (5) Índice de Gravedad: número de días perdidos por cada mil horas trabajadas.

Todos los accidentes reportados son de carácter leve, es decir, no hay de carácter grave, muy grave o mortal.

Mediante el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y los mecanismos de identificación, evaluación y control, no se tiene identificado ningún trabajador con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades profesionales. En 2023, no se ha identificado ni declarado ninguna enfermedad profesional.

Trabajadores no empleados

En las tablas de este apartado se resumen los principales datos estadísticos de accidentalidad de los los trabajadores no empleados en Almirall España³:

Centro	Datos generales		Baja in labore				
	Nº trabajadores	Horas trabajadas (6)	Accid.	Días perdidos	I _I (7)	I _F (8)	I _G (9)
Trabajadores de contratistas de obras y servicios (1)	3.844	6.734.688	3	54	0,8	0,5	0,01
Trabajadores de empresas de trabajo temporal (2)	134	234.768	4	22	29,9	17,0	0,09
Becarios (3)	48	124.392	0	0	0	0	0
Total 2023	4.049	7.093.848	7	76	1,8	1,0	0,01
Mujeres (4)	2.186	3.830.678	3	26	1,4	0,8	0,01
Hombres (5)	1.863	3.263.170	4	50	2,3	1,3	0,02

Tabla 54 Accidentalidad trabajadores no empleados Grupo Almirall año 2023

- (1) Número promedio de trabajadores en el periodo, acreditados por los contratistas homologados para poder realizar trabajos en los centros de Almirall.
- (2) Número de trabajadores acumulado a lo largo del año.
- (3) Número de trabajadores acumulado a lo largo del año.
- (4) Se considera un 54% de mujeres, igual que con la plantilla de Almirall.
- (5) Se considera un 46% de hombres, igual que con la plantilla de Almirall.
- (6) Número de horas teóricas trabajadas.
- (7) Índice de Incidencia: número de accidentes por cada mil trabajadores.
- (8) Índice de Frecuencia: número de accidentes por cada millón de horas trabajadas.
- (9) Índice de Gravedad: número de días perdidos por cada mil horas trabajadas.

Todos los accidentes reportados son de carácter leve, es decir, no hay de carácter grave, muy grave o mortal.

Mediante el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y los mecanismos de identificación, evaluación y control, no se tiene identificado ningún trabajador no empleado con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades profesionales. En 2023, no se ha identificado ni declarado ninguna enfermedad profesional.

3.12.3. Participación y consulta de los trabajadores

Con carácter general, en los centros de trabajo de Almirall en España que cuentan con 50 o más trabajadores, hay constituido un Comité de Seguridad y Salud, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. El Comité de Seguridad y Salud está formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por representantes de la empresa en número igual al de los Delegados de Prevención.

Por otro lado, en el centro de Almirall Alemania (Reinbek) está constituido el denominado Comité ASA (*Occupational Safety and Health Committee -Arbeitsschutzausschuss-*), en el que están representados tanto la empresa como los trabajadores (*Work Council* - Delegados de Prevención), además del soporte del Servicio Médico y de diversas figuras técnicas en Prevención.

A nivel general, la participación y consulta de los trabajadores se realiza formalmente, a través de sus representantes (Delegados de Prevención) en las reuniones periódicas de los diferentes Comités de Seguridad y Salud/ Comités ASA. No obstante, en el día a día, los Delegados de Prevención son informados y se les hace partícipes de los diferentes procesos gestionados en la aplicación corporativa PREVAL (investigaciones de incidentes, controles de cambios, auditorías, auto-inspecciones, acciones correctoras y preventivas, etc.), así como de forma puntual mediante comunicados específicos de información y consulta.

En la siguiente tabla se relacionan los 8 Comités de Seguridad y Salud/ Comités ASA que han estado operativos los centros de Almirall durante 2023, así como las 37 reuniones mantenidas durante el año.

³ Con relación a la información de los accidentes de trabajo de los trabajadores no empleados, 2023 es el primer año que se reporta en el Estado de Información No Financiera, y solo para los centros y actividades de Almirall en España, lo que supone aproximadamente un 65% respecto el global de la compañía, en términos del número de trabajadores empleados.

Centro	2021	2022	2023
Sede central	9	9	5
Centro I+D Sant Feliu	6	7	4
Planta farmacéutica Sant Andreu	5	4	4
Planta farmacéutica Reinbek	4	4	4
Planta química Sant Andreu	6	4	4
Planta química Sant Celoni	6	4	4
Filial España Almirall, S.A.	6	8	6
Filial España Laboratorios Almirall, S.L.	6	8	6
Área Industrial - Comité COVID-19	7	4	0
Total reuniones	55	52	37

Tabla 55 Reuniones mantenidas por Comités de Seguridad y Salud/ Comités ASA

Como valoración general de lo tratado en las reuniones formales de los diferentes Comités de Seguridad y Salud/ Comités ASA realizadas durante 2023, se puede concluir que no surgió ningún asunto especial que requiera comentarios más allá de lo descrito en las propias actas de dichas reuniones y en las acciones correctivas y de mejora que se puedan haber gestionado a través de PREVAL.

3.12.4. Promoción de la salud y el bienestar

Como no podía ser de otra manera en una empresa cuya razón de ser es mejorar la salud y el bienestar de las personas, se han implementado diversas iniciativas dirigidas a promover la salud de las personas trabajadoras y crear entornos de trabajo saludables. Para ello, se ofrece acceso a gimnasios y servicios médicos en las instalaciones de Almirall, así como a restaurantes y cafeterías con menús especiales. En los principales centros de trabajo hay cantina interna donde se ofrece una variedad de menús alternativos para impulsar una nutrición saludable.

Programa de bienestar corporativo “YouFeelWell”

El Programa de Bienestar Corporativo de Almirall “YouFeelWell” tiene como objetivo principal fortalecer la salud y el bienestar de las personas trabajadoras y su entorno para que activamente incrementen su nivel de bienestar y salud. Con este programa promovemos la toma de conciencia y aprendizaje en hábitos saludables, proporcionándoles acceso a herramientas y recursos para que puedan liberar todo su potencial, impulsando su energía interior.

Entendemos que el significado del bienestar es multidimensional y solo se logra con un equilibrio de diferentes elementos. Es por eso por lo que hemos combinado estos elementos en un programa de bienestar, articulado en torno a cuatro pilares fundamentales:

1) YouFeelWell Physical:

El pilar físico “YouFeelWell Physical”, se articula sobre varios elementos: estado físico, promoción de la salud y nutrición

- Promocionamos un estilo de vida activo a través del *YouFeelWell Challenge* (ver sección a continuación). Además, contamos con centros de fitness propios en nuestros centros de España.
- Contamos con Servicios Médicos y realizamos estudios epidemiológicos de los que surgen campañas de promoción de la salud.
- Organizamos talleres y charlas sobre salud física tales como alimentación saludable, lanzamiento de guías alimentarias, ofrecemos fruta fresca y de proximidad a todos los empleados, etc.

2) YouFeelWell Mental:

Dentro de la dimensión mental del programa, lanzamos una serie de iniciativas para equipar a los colaboradores con herramientas y de esta manera, navegar mejor en las conversaciones sobre salud mental y formas de identificar cuándo contar con apoyo adicional.

- Programa de Mindfulness a través del cual contribuir a reducir el estrés, controlar la ansiedad y a dormir mejor.
- Talleres y charlas sobre bienestar mental, profundizando en las bases del estrés, el concepto de batería emocional o en cómo la alimentación está impregnada de decisiones que no solo tienen que ver con lo fisiológico sino también con la necesidad de calmar determinados estados internos.

3) *YouFeelWell Social:*

A través de este pilar, tratamos de crear comunidad y de desarrollar el sentimiento de pertenencia al grupo, de implicar a las personas trabajadoras en la cultura corporativa y de lograr que sientan el apoyo tanto de la empresa como del equipo. Este pilar es clave para lograr un bienestar 360, para aumentar la productividad y para mejorar los niveles de motivación. Se incluyen actividades fuera del horario laboral que cubren distintas temáticas: medioambiental, cultural, gastronómica, etc. y a las que poder asistir en familia.

4) *YouFeelWell Career&Finacial:*

Bajo el concepto de bienestar económico se engloban todas las acciones de la organización encaminadas a que las personas trabajadoras no sufran estrés por motivos financieros y a fomentar su independencia económica. Por un lado, queremos dotarlas de herramientas que contribuyan a mejorar su planificación financiera. Por otro, apostamos por talleres y charlas de formación que les permitan tomar el control de su presente y su futuro económico.

En general, la participación en los distintos talleres y charlas ha sido muy alta y la valoración de éstas por parte del equipo de Almirall es muy positiva. Todos agradecen el esfuerzo y la inversión que Almirall pone con el fin de promover la salud de su plantilla.

Reto de bienestar: YouFeelWell Challenge:

Dado el éxito de las anteriores ediciones del “+YOUFeelFit Challenge”, y enmarcado en el programa de bienestar corporativo *YouFeelWell*, en 2023 se evolucionó el reto para hacerlo más inclusivo, holístico, interactivo y solidario.

Se trata de un reto global, de 12 semanas de duración, apoyado en una webapp social, donde los/as empleados/as voluntariamente pueden optar por caminar, correr, ir en bicicleta o nadar, individualmente o en equipos. Mientras practican estos deportes, acumulan Almirómetros (la unidad de medida del reto), que se convierten en dinero al final del desafío para donar a las asociaciones de pacientes seleccionadas. Esto nos acerca y nos une para contribuir a dar vida al *Noble Purpose* de la compañía. En la edición de 2023 del *YouFeelWell Challenge*, las organizaciones de pacientes seleccionadas fueron: Asociación de Afectados por la Dermatitis Atópica (AADA), Skin Cancer Foundation (SCF) y National Eczema Society.

Como novedad en 2023 se lanzaron 6 “mini-retos” que buscaban consolidar hábitos saludables entre las personas participantes tales como el envío de recetas saludables, la participación en distintas masterclasses, venir al trabajo de manera sostenible o compartir hábitos saludables, entre otros.

La edición 2023 del *YouFeelWell Challenge* finalizó en julio de 2023, con más de 600 participantes (33% del total de personas trabajadoras), más de 60 equipos y más de 148.000 almirómetros generados.

El programa *YouFeelWell* fue premiado como mejor iniciativa de promoción de la salud en el trabajo en la XI edición de los premios Atlante de Foment del Treball. Se valoró especialmente la visión holística, integral y multidimensional del concepto de salud y el conjunto de actuaciones desarrolladas para incidir e impactar en las distintas dimensiones del bienestar de los/as empleados/as.

Este homenaje muestra el compromiso de Almirall por cuidar a las personas que forman parte de Almirall y es también un reconocimiento para todas las personas participantes que hicieron del programa un éxito.

4. Comunidad y sociedad

4.1. Respeto de los derechos humanos

En 2022, el Consejo de Administración de Almirall aprobó e hizo pública una Política Global Corporativa de Derechos Humanos, como expresión de la compañía de su compromiso con el respeto a los estándares internacionalmente reconocidos en esta materia, incluyendo de forma expresa el respeto por la diversidad por razón de raza, edad, género, estado civil, orientación sexual, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal física o social.

En Almirall existe un fuerte compromiso para garantizar el respeto de los derechos humanos en todos los ámbitos y niveles de su organización empresarial, lo que se consigue gracias a la aplicación de políticas empresariales adecuadas, que han sido diseñadas en base a los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la guía de la OCDE para empresas multinacionales y las normativas y convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

El compromiso de Almirall con el respeto y la promoción de los Derechos Humanos se ha desarrollado en torno a ámbitos que cubren sus áreas de actuación, en concreto en la relación con empleados, proveedores y otros interlocutores, pacientes y la sociedad en general. Consecuencia de lo anterior es que la totalidad de los procesos productivos llevados a cabo en Almirall se desarrollan en entornos de trabajo justos, gobernados por valores como el respeto a la dignidad humana y la autonomía de la persona, el rechazo y prohibición del trabajo forzoso e infantil y el tráfico de seres humanos, así como a la igualdad, siendo éstos algunos de los principales valores que rigen la actividad empresarial de la compañía.

Garantizar el derecho a un trabajo digno es parte esencial de la esfera de los derechos humanos, tal y como así lo vienen reconociendo organizaciones internacionales como la ONU y la OIT. En este sentido, las políticas que rigen la actuación de Almirall en esta materia (igualdad, diversidad y protocolos de acoso, así como el Código Ético), pivotan sobre la observancia de la normativa/legislación laboral vigente en cada momento.

En concreto, el Plan de Igualdad del Grupo, acordado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, garantiza el compromiso de la compañía con el establecimiento de políticas que garanticen un trato igual y las mismas oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización. Actualmente, este Plan está vigente sólo para España – a pesar de que algunas de las acciones (incrementar la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo, campañas de formación, visualización o políticas retributivas) se extiendan a otras geografías. Conscientes de la importancia de estos aspectos para los grupos de interés de Almirall, y enmarcada en la nueva estrategia de sostenibilidad 2024-2030 de Almirall, se prevé el desarrollo de un marco corporativo de Diversidad, Equidad e Inclusión que establezca líneas estratégicas a nivel global y dé cobertura a nivel local. Ésta incluirá iniciativas encaminadas a impulsar una cultura de diversidad, inclusión y pertenencia que considere aspectos generacionales, culturales, sexuales, funcionales y de género. Sólo gestionando la diversidad de forma inclusiva conseguiremos garantizar un entorno libre de discriminación y, consecuentemente, derribar las desigualdades asociadas a las etiquetas.

Desde Almirall existe un firme compromiso con aquellos colectivos más vulnerables y en riesgo de exclusión social, y así se recoge y expresa en el Código Ético de la compañía, en su apartado 2.2, publicado en la intranet y a disposición de todas las personas trabajadoras. Allí, se hace mención explícita al compromiso con la diversidad y la inclusión, fomentando unas relaciones basadas en el respeto mutuo y la igualdad, sin discriminación por razón de raza, edad, género, estado civil, orientación sexual, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de las personas trabajadoras, o cualquier otra característica que pudiera hacerlos únicos.

Para ello se han implementado procedimientos de diligencia debida que aseguran precisamente el cumplimiento de dicha normativa. Estos procedimientos se materializan en el diseño y la implantación de políticas, planes y programas que permiten a la empresa comprobar su cumplimiento y la debida observancia de los derechos humanos en el seno de Almirall.

Más concretamente, a través de estos procedimientos, Almirall garantiza, entre otros:

- El respeto de la normativa en materia de contratación y condiciones de trabajo, lo que excluye que en cualquiera de las empresas del Grupo se produzcan situaciones de trabajo abusivo, forzoso o considerado ilegal: concretamente, el trabajo infantil.
- La observancia de las previsiones en materia de no discriminación e igualdad, contando con planes y programas para garantizar la no discriminación en materia de género (Planes de Igualdad), así como para evitar la vulneración de los derechos de los colectivos con riesgo de exclusión social;
- El cumplimiento con los derechos de sindicación y de reunión de sus trabajadores, a través del máximo respeto de lo previsto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical en España; así como de los derechos y garantías previstos en la normativa laboral para los miembros integrantes de la Representación Legal de los Trabajadores de todos los centros de Almirall;
- El apoyo de la seguridad y salud de sus trabajadores, implantando planes en materia preventiva y cumpliendo con la normativa en materia de prevención de riesgos y de salud y seguridad en el trabajo.

Por último, debe destacarse que Almirall cuenta, además, con canales de denuncia puestos a disposición de todos sus trabajadores (según descrito en el apartado 1.6), a través de los cuales se puede poner de manifiesto cualquier actuación que se estime que constituye o pueda constituir o resultar en una vulneración de los derechos humanos.

Durante el año 2023 no se ha recibido ninguna denuncia en materia de Derechos Humanos. En caso de existir, el Grupo tiene identificados una serie de protocolos y actuaciones entre los que destacan el Protocolo contra el acoso Psicosocial o el Protocolo contra el acoso sexual o por razón de género.

Es importante destacar la existencia del canal interno “*SpeakUp!*” como forma de canalización de cualquier denuncia, queja o sugerencia en materia de soborno, fraude, corrupción, acoso, violación de DDHH o cualquier otra conducta no alineada con el Código Ético. Es un canal disponible 24/7 en la intranet para todas las personas trabajadoras, que permite la interacción en todos los idiomas presentes en la compañía, así como también de

poder presentar una denuncia anónima. Cualquier denuncia presentada inicia un proceso de investigación llevada a cabo por personas internas o externas especialistas en la materia, garantizando la no represalia de la persona denunciante.

La existencia de dichas herramientas de denuncia es conocida y, en tanto que pueden ser utilizadas por cualquier persona trabajadora, constituyen un excelente mecanismo para garantizar el cumplimiento de los derechos humanos a todos los niveles. Los canales de denuncias son altamente útiles porque, además de posibilitar el conocimiento por parte de Almirall de las posibles vulneraciones de derechos fundamentales, también permiten a la compañía combatir los hechos que constituyan vulneraciones y actuar de forma preventiva para prevenir los que puedan constituir una amenaza, lo que permite asegurar su promoción y respeto. Estos canales, en concreto los mecanismos de denuncia y protección ante cualquier situación de discriminación y/o acoso, han sido establecidos con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, con el fin de dar cobertura a cualquier situación de posible discriminación en cualquier ámbito, sea género, origen, orientación sexual, edad, religión o cualquier otra condición individual.

A su vez, la existencia de protocolos ante situaciones de acoso y/o discriminación de cualquier clase garantiza que, ante la denuncia o sospecha de una de estas circunstancias, la compañía cuenta con un procedimiento establecido para identificar, mitigar, corregir y, si cabe, prevenir en futuras ocasiones.

4.2. Compromisos con la comunidad

En su actividad diaria, Almirall se relaciona estrechamente con todos aquellos grupos de interés implicados en los campos de investigación y atención sanitaria y procura mantener una relación fluida con todos ellos.

Socios como los profesionales sanitarios (HCP), organizaciones de atención médica y sociedades médicas (HCO), organizaciones de pacientes (PO) y los grupos de defensa del paciente (PAG) desempeñan un papel clave en la lucha por mejorar la salud de la piel. Las actividades que Almirall desempeña en colaboración con ellos brindan al Grupo una oportunidad de incalculable valor para escuchar, aprender y compartir.

Pacientes y Organizaciones de pacientes

Beneficiar a los pacientes es el centro de todas las actividades de Almirall. La empresa se esfuerza por proporcionar tratamientos eficaces que mejoren la salud y la calidad de vida de los pacientes y ofrecerles el mayor beneficio posible. Todo el modelo operativo, desde la innovación científica hasta la comercialización de productos, se basa principalmente en comprender a los pacientes y su entorno para aportarles el mayor valor posible. El Grupo desarrolla medicamentos innovadores que abordan necesidades insatisfechas y que pueden tener implicaciones psicológicas; asimismo, fomenta una mayor conciencia sobre patologías poco conocidas, como la psoriasis, que tienen un impacto significativo en la vida de los pacientes.

Para estar lo más cerca posible de los pacientes, colaboramos tanto con organizaciones de pacientes como con grupos de defensa de pacientes que representan a personas con enfermedades crónicas de la piel y enfermedades autoinmunes para poder mejorar la atención que reciben brindándoles mejor apoyo, información y servicios. Esta cooperación conduce a mejores resultados y experiencias, y a una mejor salud para todos. Este contacto directo con la defensa del paciente obedece al compromiso de Almirall de generar respeto mutuo y confianza con los pacientes.

En 2023 hemos colaborado con la organización mundial de pacientes **IFPA** (Federación Internacional de Asociaciones de Psoriasis). A través del patrocinio anual, Almirall participa en la importante misión de IFPA de unir, fortalecer y liderar la comunidad mundial de enfermedades psoriásicas. Al apoyar a IFPA, llegamos a más de 60 millones de personas en todo el mundo que viven con enfermedad psoriásica. También apoyamos los programas emblemáticos de la IFPA: el Día Mundial de la Psoriasis, el Foro IFPA y el Acelerador IFPA. El Foro IFPA trata sobre las personas que viven con enfermedad psoriásica y lo que se necesita para abordar sus necesidades insatisfechas. La parte vital del trabajo de IFPA es apoyar, a través del Acelerador IFPA, la creciente red de organizaciones nacionales de pacientes que trabajan para mejorar las vidas de las personas con enfermedad psoriásica. El lema del Día Mundial de la Psoriasis en 2023 ha sido "Acceso para todos", y desde Almirall subrayamos la necesidad de garantizar un tratamiento adecuado para cada paciente.

Otro socio importante en viaje centrado en el paciente es **GlobalSkin** (Alianza Internacional de Organizaciones de Pacientes de Dermatología). Almirall apoyó esta alianza global única, comprometida con mejorar las vidas de los pacientes en todo el mundo, fomentar las relaciones con los miembros, socios y todos los involucrados en la atención médica, construyendo un diálogo con los tomadores de decisiones en todo el mundo para promover la atención médica centrada en el paciente. GlobalSkin conecta a más de 200 organizaciones de pacientes centradas en Dermatología y se basa en tres pilares: investigación, promoción y apoyo. Hemos apoyado a su Comunidad de Eczema Atópico en la construcción de una voz fuerte y unida para el Eczema Atópico en todo el mundo y también participamos activamente en la Conferencia GlobalSkin 2023.

Almirall ha patrocinado durante 2023 un nuevo proyecto de **EUROPSO** (Federación Europea de Movimientos de Psoriasis) – PSO Podcasts – que tiene como objetivo concienciar sobre la carga psicosocial de la psoriasis y la importancia del bienestar de los pacientes y sus familias.

Compromiso de las filiales con las Organizaciones de Pacientes

España

Este año, nuestra colaboración con el grupo de defensa de pacientes **Acción Psoriasis** en el Proyecto Hábitos Saludables continuó abordando la necesidad de orientación y apoyo a los pacientes con psoriasis en términos de dieta, actividad física y bienestar emocional.

Como herramienta de apoyo para mejorar el bienestar emocional de los pacientes, Almirall presentó a Acción Psoriasis la aplicación digital *CLARO* para ofrecer esta herramienta a los pacientes con psoriasis y artritis psoriásica en España. Durante 2023, el tercer y último escalón de la pirámide, el ejercicio físico, se ha iniciado mediante el lanzamiento de una encuesta a los pacientes. Los resultados de las diferentes encuestas ayudarán a proporcionar a los pacientes soluciones que cubran sus necesidades y les ayuden a mejorar su calidad de vida.

En el ámbito de la esclerosis múltiple (EM), entre otros proyectos, colaboramos con asociaciones regionales de pacientes de EM con las siguientes campañas solidarias: la carrera virtual *MOU-TE*; la campaña '*Una manzana para la vida*', que recaudó dinero y dio visibilidad a las 9.000 familias de pacientes con esclerosis múltiple en Cataluña, y la campaña *Mulla't*, un evento que se desarrolla en piscinas de toda España. El Grupo también participó a nivel regional en las campañas del Día Mundial y Nacional de la Esclerosis Múltiple. Almirall también colabora con estas asociaciones regionales en la realización de talleres sobre síntomas de EM, en los que se enseña técnicas a los pacientes para optimizar la terapia de ejercicio y mantener una rutina que les permita mejorar sus síntomas a medio/largo plazo.

También colaboramos con AADA (Asociación de Afectados por la Dermatitis Atópica) en el Día Mundial de la Dermatitis Atópica brindándoles apoyo en un vídeo de sensibilización sobre la enfermedad e involucramos a la Asociación en una iniciativa interna de sensibilización y RSC (*YouFeelWell*).

Alemania

Almirall apoyó las campañas educativas y de sensibilización de organizaciones de pacientes que representan a personas con enfermedades crónicas de la piel, enfermedades autoinmunes o alergias. Deutscher Neurodermitis Bund e.V. (DNB) difundió información educativa para los pacientes. Hemos colaborado con Deutscher Allergie- und Asthmabund (DAAB) para cocrear un folleto para pacientes. Apoyamos a la organización de pacientes Netzwerk Autoimmunerkrankter (NIK e.V.) y su cooperación con Derma2go, el experto líder en dermatología digital, así como su campaña "Skin Week" dedicada a la psoriasis y la dermatitis atópica.

Francia

En Francia, durante el año 2023 Almirall ha apoyado a las asociaciones de pacientes en varios contextos. Apoyamos a la asociación France Psoriasis en el Día Mundial de la Psoriasis organizando una mesa redonda con un profesional sanitario, un psiquiatra, un psicoanalista y un dermatólogo, así como con representantes de esta asociación de pacientes. El propósito de las discusiones fue resaltar la importancia de los aspectos psicológicos para el bienestar de los pacientes. La mesa redonda se publicó en LinkedIn como parte de la celebración del Día Mundial de la Psoriasis.

Apoyamos a la organización de pacientes Asociación Francesa de Eczema, una asociación que lucha por un mejor conocimiento de la dermatitis atópica, apoyando una encuesta de pacientes sobre las trayectorias asistenciales y la percepción de la calidad de la atención en Francia sobre esta enfermedad. Los principales resultados de esta encuesta se hicieron públicos a través de la campaña de LinkedIn en el Día Mundial del Eczema.

El evento Pacientes y Salud digital que hemos apoyado ha permitido a más de una veintena de ponentes, instituciones industriales y académicas, profesionales sanitarios, delegados ministeriales y asociaciones de pacientes, debatir sobre las aportaciones que las herramientas digitales podrían tener para mejorar la dermatología. Varios temas marcaron estos debates: atención al paciente, organización de la asistencia, colaboración entre profesionales e investigación, incluida la inteligencia artificial.

Italia

Almirall patrocinó el portal DERMA-POINT, que se dirige a los pacientes y tiene como objetivo informarles, educarlos y apoyarlos mejorando la gestión de la enfermedad y la sensibilización sobre enfermedades como la psoriasis, dermatitis atópica o la Queratosis Actínica, transmitiendo también campañas de concienciación digital y

ofreciendo programas de detección gratuitos. El patrocinador de DERMA-POINT es APIAFCO (Associazione Psoriasici Italiani Amici della Fondazione Corazza).

Almirall también patrocinó a L'ADIPSO (Associazione per la Difesa degli Psoriasici) en la organización de un Día Mundial de la Psoriasis virtual.

Reino Unido

Como parte de la Semana Nacional del Eczema, la organización de pacientes National Eczema Society (NES) ha producido en 2023 podcasts para pacientes con la ayuda de fondos de Almirall y de otras organizaciones. Éstos explicaron vívidamente el impacto de la dermatitis atópica y ayudaron a comprender la afección desde la perspectiva del paciente. Cada episodio explora los problemas a través de experiencias de la vida real y muestra la importancia de controlar la afección.

Otra actividad organizada conjuntamente con la NES ha sido el Foro de Pacientes, cuyo objetivo es abarcar diversas experiencias de los pacientes, ampliar las perspectivas de los pacientes y discutir los desafíos emocionales y las preocupaciones de bienestar para mejorar la satisfacción general del paciente y garantizar un enfoque holístico en su recorrido por la dermatitis atópica.

Países Bajos

Almirall patrocinó el Proyecto Institucional Nacional de Eczema (NCEP), que reúne a todas las partes interesadas en la atención del eczema. El objetivo es proporcionar información, formación y herramientas tanto a pacientes como a profesionales sanitarios, poner a disposición herramientas, difundirlas e implementarlas. Esto se ha hecho de una manera única que involucra estrechamente a la asociación de pacientes y a todas las partes que directa o indirectamente brindan atención. Como resultado, el proyecto aporta información y herramientas de apoyo que se pueden utilizar en todo el país y que para Almirall supone un paso más en su compromiso de apoyar el acceso de los pacientes a la atención y a los profesionales sanitarios, así como la educación del paciente.

Dinamarca

Almirall apoyó financieramente el proyecto de la organización de pacientes Atopisk Eksem Forening, cuyo objetivo es concienciar sobre la reducción del tiempo de derivación de tratamientos dermatológicos, incluida una reunión organizada en el parlamento nacional danés. Almirall también proporcionó una subvención económica para apoyar la campaña del nuevo libro de la profesora Tove Agner sobre la dermatitis atópica para pacientes, profesionales de la salud y padres.

Suecia y Noruega

Almirall llevó a cabo encuestas en colaboración con la organización de pacientes de psoriasis "Psoriasisförbundet" en Suecia y "Psoriasis og Eksem Forbundet", la organización de pacientes de psoriasis y eccema atópico en Noruega, centrándose en la calidad de vida de los pacientes, su bienestar y su satisfacción con el tratamiento recibido. El objetivo es recopilar los primeros datos sobre el bienestar de pacientes suecos y noruegos con psoriasis, para concienciar a los pacientes y dermatólogos, así como a la sociedad política, sobre la importancia del bienestar del paciente.

Almirall apoyó la conferencia de la organización regional sueca de pacientes "Psoriasisforeningen Halland". El objetivo era crear conciencia sobre la carga y las necesidades insatisfechas de los pacientes con psoriasis y discutir con los políticos regionales el futuro de la atención al paciente.

Estados Unidos

En Estados Unidos, Almirall se ha asociado con la *Skin Cancer Foundation*, una organización dedicada a dotar a las personas de recursos para la prevención, detección y tratamiento del cáncer de piel. Por segundo año consecutivo, la compañía ha contribuido con una donación de 10.000 euros a través del reto de bienestar *YouFeelWell*.

Asociaciones médicas globales

Consejo Internacional de Psoriasis

El objetivo general de este Consejo es elevar el estándar de atención y tratamiento de la psoriasis a nivel mundial, centrándose en brindar una atención personalizada que optimice la calidad de vida a largo plazo y reduzca el riesgo de comorbilidades para las personas afectadas.

Euromelanoma es una red europea de dermatólogos cuyo objetivo es promover y compartir información sobre la prevención, el diagnóstico precoz y el tratamiento del cáncer de piel. Almirall es uno de los patrocinadores clave

de sus campañas de sensibilización al paciente. Además, en 2023 lanzamos la campaña del 2º Día Mundial de AK (Queratosis Actínica) con su respaldo.

Durante el año 2023, Almirall patrocinó también actividades de **SCOPE**, una organización paneuropea para el cuidado de la piel en pacientes con trasplante de órganos, para apoyar la educación adicional y reuniones destinadas al intercambio científico entre médicos y científicos básicos que trabajan en problemas de la piel en pacientes con trasplante de órganos.

Socios estratégicos

Almirall considera que los acuerdos con otras compañías ayudan a ofrecer una cartera de productos equilibrada y competitiva, y también a incrementar su crecimiento empresarial. Por ello Almirall busca continuamente colaboraciones y asociaciones que mejoren sus capacidades de I+D, amplíen el *pipeline* y ayuden a conseguir sus objetivos. Las alianzas estratégicas cubren toda la cadena de valor de los medicamentos y, además, permiten a la compañía compartir esfuerzos, recursos y riesgos para así descubrir tratamientos innovadores dentro del campo de la dermatología médica. Los socios estratégicos más relevantes al cierre del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2023 son los siguientes:

Ámbito comercial

- Athenex: laboratorio al que el Grupo adquirió los derechos de comercialización para Estados Unidos y Europa, que se comercializa bajo la marca Klisyri™ y que está indicado para el tratamiento tópico de la queratosis actínica en la cara y el cuero cabelludo en adultos.
- Lilly: laboratorio propietario de Ebglyss (una terapia biológica innovadora para paciente con dermatitis atópica) del que el Grupo tiene los derechos de comercialización en Europa y que ha sido aprobado por la EMA en noviembre de 2023.
- MC2 Therapeutics: laboratorio al que el Grupo adquirió los derechos de comercialización para Europa y que se comercializa bajo la marca Wynnora™ (excepto en Austria, que se comercializa bajo la marca Winxory™) indicado para la psoriasis en placas de leve a moderada en adultos, incluido el cuero cabelludo.
- Sun Pharma: laboratorio propietario de Ilumetri (una terapia biológica para pacientes con psoriasis en placas de moderada a grave), del que el Grupo tiene los derechos de comercialización en Europa.

Ámbito de Investigación y Desarrollo

- Evotec: alianza multidiana en dermatología médica en la que ambos socios aportarán dianas farmacológicas al proceso de investigación. La alianza permite combinar la plataforma multimodal totalmente integrada de Evotec con la experiencia de Almirall en dermatología médica. Evotec se encarga del descubrimiento de fármacos y del desarrollo preclínico utilizando su plataforma EVOiR&D, totalmente integrada y basada en IA/ML. Por su parte, Almirall dirige el desarrollo clínico y la comercialización.
- Ichnos Science: compañía biotecnológica a la que el Grupo adquirió los derechos globales para desarrollar y comercializar el ISB 880, antagonista de la IL-1RAP, un anticuerpo monoclonal para enfermedades autoinmunes. Ichnos conservará los derechos de los anticuerpos que actúan sobre la vía de la IL-1RAP para indicaciones oncológicas.
- Simcere: compañía farmacéutica a la que el Grupo adquirió los derechos exclusivos de desarrollo y comercialización para SIM0278 (para todo el mundo excepto China), la proteína de fusión mutante IL-2 (IL-2Mu-Fc) desarrollada por Simcere y candidata a fármaco para el tratamiento de enfermedades autoinmunes.
- EthernA: una compañía con una plataforma tecnológica de ARNm/NPLi, con la que el Grupo ha anunciado una alianza multidiana para investigar y desarrollar nuevas terapias basadas en ARNm para enfermedades graves de la piel, incluido el cáncer de piel no melanoma.
- Absci: compañía de creación de fármacos mediante IA generativa, con la que el Grupo ha firmado un acuerdo con el objetivo de colaborar en el descubrimiento, desarrollo y comercialización de terapias diseñadas mediante IA (plataforma Integrated Drug Creation™ de Absci) para tratar enfermedades dermatológicas crónicas y debilitantes.

Asociaciones y autoridades sanitarias

Almirall cumple rigurosamente con todos los procesos legales y administrativos exigidos por las autoridades sanitarias en todas las áreas de actividad. Es más, colabora con asociaciones para desarrollar proyectos relacionados con la salud. Almirall es miembro de la Federación Europea de Industrias y Asociaciones Farmacéuticas (European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations, EFPIA) y de la Federación Internacional de Asociaciones y Fabricantes Farmacéuticos (International Federation of Pharmaceutical Manufacturers & Association, IFPMA), entre otras.

Todas estas relaciones, la información que les proporciona junto con el conocimiento científico de la empresa, se utilizan para desarrollar los productos más seguros y efectivos que maximicen el bienestar de los pacientes. El Grupo trata de extender su compromiso a todos sus socios y proveedores en la cadena de valor para así consolidar relaciones basadas en la integridad, la confianza y la transparencia.

Almirall también desarrolla varias campañas de sensibilización sobre diversas patologías con el objetivo de que los pacientes sean conscientes de cómo controlar los síntomas de las enfermedades que padecen y la población en general pueda estar más sensibilizada sobre el impacto que dichas enfermedades tienen en las personas que las padecen.

Adicionalmente, Almirall participa también en el AMR Action Fund, un fondo creado por las principales compañías farmacéuticas, organizado por el IFPMA y con el apoyo de la OMS, el BEI y el Wellcome Trust y tiene como objetivo la lucha contra la resistencia a los antibióticos por parte de las enfermedades infecciosas. Este fondo tiene por objetivo generar de 2 a 4 nuevos antibióticos hacia 2030, invirtiendo más de mil millones de dólares en pequeñas biotech y proporcionar la experiencia en la industria para crear las condiciones para facilitar el desarrollo clínico de nuevos antibióticos.

A continuación, se enumeran las principales asociaciones de las que Almirall o sus sociedades dependientes son miembros, así como la contribución en cada una de ellas. En total el Grupo ha realizado en 2023 aportaciones por un importe total de 1.962 miles de euros (1.854 miles de euros en 2022), entre las que destacan:

- International Federation of Pharmaceutical Manufacturers & Associations (IFPMA): en colaboración con la comunidad sanitaria mundial, esta organización promueve políticas que fomentan la innovación, sistemas reguladores resistentes y altos niveles de calidad, defiende las prácticas éticas y aboga por políticas sanitarias sostenibles para satisfacer las necesidades de los pacientes y del sistema sanitario. En 2023, el Grupo ha aportado 201 mil euros (186 miles de euros en 2022).
- European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations (EFPIA): representa a la industria biofarmacéutica que opera en Europa. A través de sus miembros directos, 36 asociaciones nacionales, 39 empresas farmacéuticas líderes y un número creciente de pequeñas y medianas empresas (PYMES), la misión de la EFPIA es crear un entorno de colaboración que permita a sus miembros innovar, descubrir, desarrollar y suministrar nuevas terapias y vacunas para las personas de toda Europa, así como contribuir a la economía europea. En 2023, el Grupo ha aportado 305 miles de euros (316 miles de euros en 2022).
- Farmaindustria (España): es la Asociación Nacional Empresarial de la Industria Farmacéutica establecida en España y representa a los laboratorios asociados ante la sociedad y ante sus Administraciones Públicas, colabora con las mismas, favorece la apuesta del sector por la I+D, traslada la realidad de la industria farmacéutica a la opinión pública y ofrece a las compañías servicios de valor añadido. En 2023, el Grupo ha aportado 178 miles de euros (179 miles de euros en 2022).
- Verband der Chemischen Industrie (Alemania): La Asociación Alemana de la Industria Química representa los intereses de política económica de las empresas químicas y farmacéuticas en Alemania. Como voz de la política económica de toda la industria, la asociación discute con otros grupos de interés, la política y las autoridades, con la ciencia y las organizaciones no gubernamentales sobre el mejor diseño posible de las condiciones marco en Alemania como emplazamiento industrial. En 2023, el Grupo ha aportado 246 miles de euros (236 miles de euros en 2022).
- Bundesverband der Arzneimittel-Hersteller (BAH, Alemania): La Asociación Alemana de Fabricantes de Medicamentos (BAH por sus siglas en alemán) es la principal organización comercial de la industria farmacéutica en Alemania. Representa los intereses de unas 400 empresas miembros, que mantienen unos 80.000 puestos de trabajo en Alemania.

Además de los fabricantes de medicamentos, los miembros de BAH son también farmacéuticos, abogados, editoriales y agencias, así como instituciones de investigación de mercado y de opinión. BAH aboga por una automedicación segura y responsable a través de un asesoramiento médico y farmacéutico profesional. Por lo tanto, apoya firmemente la protección legal de la farmacia titular como institución primaria para la distribución. En 2023, el Grupo ha aportado 154 miles de euros (131 miles de euros en 2022).

Organizaciones no gubernamentales

Almirall trabaja con varias organizaciones sin ánimo de lucro para promover actividades, ofrecer servicios y financiar proyectos que consideran fundamentales para el desarrollo social de las poblaciones y regiones más desfavorecidas. Por ejemplo, la empresa mantiene una estrecha relación con organizaciones de pacientes y grupos de defensa de pacientes como se ha detallado, colaborando en proyectos y poniendo a su disposición el conocimiento de la empresa. Así se puede disponer de una visión completa sobre sus necesidades, las condiciones de su enfermedad y sobre las barreras emocionales y sociales a las que se enfrentan.

Almirall sólo realiza donaciones, aportaciones y patrocinios para las instituciones, organizaciones o asociaciones que estén formadas por Profesionales Sanitarios y/o proporcionen atención sanitaria o lleven a cabo investigaciones, sujeto en todo caso a que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que se realicen con la finalidad de apoyar la atención sanitaria o la investigación;
- Que sean validados y autorizados internamente con carácter previo, se documenten correctamente en base al correspondiente contrato previo y que se mantengan debidamente identificados y registrados los datos de los beneficiarios correspondientes;
- Que no pretendan inducir a la recomendación, prescripción, adquisición, dispensación, venta o administración de medicamentos específicos; y
- Que no infrinjan ni las normativas locales aplicables ni los compromisos éticos asumidos sectorialmente.

En 2023, se han realizado donaciones por un importe de 408 miles de euros (501 miles de euros en 2022) a distintas fundaciones, universidades y centros de salud principalmente en Italia, Alemania y España. Almirall no permite las donaciones y subvenciones que beneficien a profesionales médicos de forma individual.

Voluntariado corporativo

Como parte del compromiso por generar un impacto positivo en el entorno y la sociedad, en 2023 se realizó un piloto de voluntariado corporativo que brindó la oportunidad a todas las personas trabajadoras de trabajar juntas por una causa común con impacto. Durante dicho piloto, nuestros equipos participaron en diversas actividades, incluida una cosecha para evitar el desperdicio alimentario de fruta y verdura sin salida en el mercado, el cocinado de platos y tupperes para colectivos vulnerables y la distribución de alimentos a distintas entidades sociales del área de Barcelona, entre otras tareas.

A través de este piloto, estamos construyendo una política global de voluntariado que verá la luz en 2024 y que permitirá canalizar el espíritu solidario de las personas que forman parte de Almirall y motivar su participación en proyectos sociales.

4.3. Subcontratación y proveedores

El respeto a la ley y los compromisos asumidos, la calidad del servicio y la buena fe contractual constituyen la base de las relaciones entre Almirall y sus proveedores. Se les exige calidad, rigor, compromiso y excelencia a todos ellos, puesto que los proveedores son una extensión de las actividades de Almirall y, por tanto, uno de sus activos más importantes. A los proveedores se les exige reciprocidad y transparencia en la prestación de servicios y en la información que proporcionan sobre su solvencia técnica y financiera.

Con el objetivo de impulsar compras responsables y garantizar que la cadena de suministro de los productos sea estable y sostenible, Almirall dispone de procesos de homologación de proveedores que, en función del servicio prestado o bienes suministrados y la geografía desde la que operan, garantizan que cumplen con los requisitos establecidos por Almirall y el entorno regulatorio en materia de calidad, medio ambiente (Certificación ISO, Criterios ecológicos), seguridad y salud en el trabajo y prácticas laborales.

En los últimos ejercicios fiscales, Almirall ha ido incrementando y robusteciendo dichos procesos. En concreto, el Departamento de Compras lidera el Programa de Compras Sostenibles, enmarcado dentro de la estrategia ESG de Almirall. Dicho Programa se compone de una serie de iniciativas que se encuentran recogidas en los *roadmaps* 2019-2020 y 2021-2023. Durante el 2023 se ha trabajado en la nueva estrategia del programa de compras sostenibles que será objeto de implementación a partir de 2024.

4.3.1. Políticas y procesos

A nivel de políticas, la Política de Compras Globales contempla cuestiones de responsabilidad social corporativa (incluyendo aspectos sociales, de igualdad de género y ambientales) durante los procesos de licitación y homologación de proveedores. En este sentido, la sostenibilidad de la cadena de suministro es parte de la misión del departamento, así como una de las categorías de riesgos a cuantificar y medir como parte del proceso de aprovisionamiento de bienes y servicios.

Almirall dispone de un Código de Conducta de Proveedores desde el año 2019 que ha sido objeto de actualización durante el 2023 para alinearlo con los nuevos principios de la *Pharmaceutical Supply Chain Initiative* de la que es miembro, disponible a partir de 2024, en la página web corporativa con el objetivo de reforzar el compromiso del Grupo con la sostenibilidad y comunicar a los proveedores las expectativas en materia de ESG. El Código de Conducta de Proveedores de Almirall se compone de cinco bloques (principios éticos, de derechos humanos, de salud y seguridad en el entorno de trabajo, respeto al medioambiente y calidad). El conocimiento y aceptación del Código de Conducta de Proveedores de Almirall, durante el proceso de licitación y homologación, es un elemento importante en la evaluación y selección de un proveedor, junto con otros criterios, para asegurar que están

alineados con los compromisos éticos, en materia social y medioambiental de Almirall. Durante el proceso de homologación el proveedor debe aceptarlo y comprometerse a su cumplimiento (y se compromete a hacerlo cumplir también a sus subcontratistas).

En los procesos de aprovisionamiento y licitaciones existen cuestiones relativas a la responsabilidad social corporativa y acciones en materia de sostenibilidad que los proveedores deben contestar y que son evaluadas por los técnicos de compras a la hora de analizar la idoneidad de un proveedor con un peso entre el 5-10%. En determinados casos, atendiendo a criterios de gasto en el proyecto que se está licitando, se requiere el compromiso del proveedor a realizar una evaluación en materia de sostenibilidad tras la adjudicación.

A nivel de evaluaciones en materia de sostenibilidad existe un nuevo protocolo disponible desde 2023 relativo a las auditorías mencionadas en el apartado 4.3.3 que viene a recoger por escrito los criterios de inclusión en el programa, los roles y las responsabilidades de los equipos de Almirall que intervienen, los criterios que determinan la puesta en marcha de acciones correctivas con los proveedores y otras consideraciones.

4.3.2. Contratos con proveedores

Actualmente todos los modelos de contratos estándar delegados al equipo de compras desde el departamento legal, contienen cláusulas relativas al cumplimiento de los proveedores de los compromisos sociales, éticos y medioambientales recogidos en el Código de Conducta de Proveedores de Almirall y la aceptación, en su caso, de las auditorías en materia de ESG que Almirall pueda solicitar. Dichos contratos abarcan todas las actividades cuya selección y contratación gestiona el departamento de compras tanto en compra de bienes denominados "gasto directo"-relacionado con la producción de nuestros productos- como en la de "gasto indirecto" relacionado con servicios no directamente vinculados a producción.

Asimismo, se han implementado unas Condiciones Generales de Compra de Almirall que están disponibles en la página web corporativa en el espacio de proveedores (en los diferentes idiomas de las compañías del Grupo Almirall) que recogen los mismos compromisos por parte del proveedor. Estas condiciones aplican a todas las compras por defecto si no existe un contrato específico y recogen compromisos relativos a la adhesión al Código de Conducta de Proveedores y la participación en cualquier plataforma de proveedores que requiera Almirall, incluyendo la plataforma que se usa para las auditorías ESG de proveedores.

4.3.3. Auditorías

La cadena de suministro tiene un impacto ambiental, ético y social sobre los siguientes aspectos que se relaciona con las consecuencias de las actividades de la investigación, desarrollo, fabricación, transporte, comercialización y consumo de nuestros medicamentos y especialidades farmacéuticas:

- El entorno natural, como la sobreexplotación o extinción de especies, las prácticas agrícolas intensivas, la escasez de agua, la contaminación industrial, el cambio climático y la emisión de gases de efecto invernadero, así como la tala de bosques, cuyo impacto negativo puede suponer riesgos de incrementar costes para las empresas a consecuencia de sanciones, impuestos, daños a la imagen, pérdida de clientes así como la escasez de recursos y el deterioro de la salud de planeta.
- Los derechos humanos, las condiciones de trabajo, la seguridad, la salud o la inclusión social de las poblaciones locales, cuyo impacto negativo puede suponer un riesgo de generar conflictos, reclamaciones jurídicas, pérdida de confianza o boicots por parte de los grupos de interés.
- El rendimiento financiero y la competitividad de las empresas, cuyo impacto negativo puede suponer el riesgo de generar pérdidas, retrasos e interrupciones en el suministro dejando sin acceso a los pacientes a medicamentos que necesitan.
- Los valores y principios morales que rigen el comportamiento de las empresas y sus grupos de interés, cuyo impacto negativo puede generar riesgos de sanciones por incumplimiento normativo o comisión de delitos como fraudes, corrupción, sobornos y otras infracciones legales, pérdida de talento empresarial y clientes, así como daños reputacionales graves.

Para disminuir el impacto ambiental, social y de derechos humanos en nuestra cadena de suministro, y en línea con nuestro *Noble Purpose* Almirall evalúa a sus proveedores en remoto a través de una agencia independiente de calificación global que utiliza los criterios de ESG más estrictos, y se implementan planes de acción individuales teniendo en cuenta los resultados de la evaluación de cada proveedor y los riesgos potenciales identificados durante la misma. La inclusión de proveedores en el programa de auditorías se realiza en base a unos criterios predefinidos (y que vienen determinados por el tipo de servicio, la criticidad del mismo, el nivel de gasto en los últimos doce meses previos al *screening* y la geografía desde la que operan los proveedores).

La metodología de evaluación de esta agencia consiste en medir el sistema de gestión ESG de nuestros proveedores a través de sus políticas, acciones y resultados. Esta metodología incluye siete indicadores: Políticas, Avaluos, Medidas, Certificaciones, Cobertura – Despliegue de Acciones, Reporte y una Visión 360° del proveedor

a través de fuentes de información pública y noticias. La evaluación tiene en cuenta una serie de cuestiones relacionadas con el medio ambiente, los derechos humanos y sociales y el buen gobierno, que se agrupan en cuatro temáticas: (i) medioambiente, (ii) derechos sociales y humanos, (iii) responsabilidad, ética y cumplimiento normativo, y (iv) compras sostenibles.

Los temas cubiertos en cada evaluación se basan en la importancia de los veintidós criterios identificados en cada uno de los cuatro pilares que tienen mayor o menor relevancia teniendo en cuenta el contexto de la empresa, la industria a la que pertenece, su tamaño y la geografía desde la que opera. Los cuestionarios también se adaptan en función de estos criterios y se activan un mayor o menor número de preguntas.

En particular:

- Desde el punto de vista de riesgos medioambientales se revisan operaciones (consumo de energía, emisiones), agua, biodiversidad, contaminación local y accidental, materiales y químicos que se utilizan en el proceso de producción, gestión de residuos) y productos (uso, fin de ciclo de vida, seguridad y salud del consumidor, defensa del medioambiente)
- Desde el punto de vista de riesgos en materia de derechos humanos y laborales se revisan los recursos humanos (la seguridad y salud de los empleados, las condiciones de trabajo, el diálogo social, la gestión del desarrollo profesional y la formación) y derechos humanos (trabajo infantil, trabajo forzado, trata de seres humanos, diversidad, discriminación y acoso, derechos humanos de los grupos de interés externos).
- Desde el punto de vista de riesgos éticos se revisan que no existe corrupción, prácticas anticompetitivas y la gestión responsable de información.
- Desde el punto de vista de riesgos de la cadena de suministro se revisan las prácticas de la propia red de proveedores del proveedor evaluado en materia de medio ambiente y derechos humanos y laborales.

Estas evaluaciones nos permiten tener visibilidad de las prácticas de nuestros proveedores, sus puntos fuertes y sus áreas de mejora. Es por eso que, al cierre de las auditorías, se solicita a los proveedores en riesgo alto/medio (clasificados así según la puntuación obtenida) las acciones correctivas identificadas como “áreas de mejora” en las auditorías en base a un plan de acción establecido, solicitándoles una reevaluación antes de los doce meses siguientes. Desde el inicio de la colaboración con la plataforma de auditorías en materia de ESG se han reevaluado proveedores que ya habían sido auditados en ejercicios previos y se ha demostrado una tendencia de mejora significativa en las evaluaciones.

Por lo que respecta a los planes de acción correctivos, su configuración se realiza en base a las principales áreas de mejora detectadas en las evaluaciones a proveedores en los cuatro temas indicados. En función de la complejidad en su implementación, el peso de cada una de ellas en la evaluación global teniendo en cuenta el tipo de industria en la que operan y la propia estrategia global del proveedor, nuestros compradores solicitan dichas medidas a todos aquellos proveedores que no hayan superado el umbral de puntuación establecido y se les solicita que las implementen en un plazo aproximado de un año en que se les solicitará la evaluación nuevamente. Dichas medidas pueden consistir entre otras en algunas de las siguientes:

- Disponer de documentación a nivel de políticas y procesos relativas a cuestiones medioambientales.
- Disponer de un plan de igualdad en el seno de la empresa cuando así se requiere por normativa.
- Medir las emisiones de gases de efecto invernadero en alcances 1, 2 y 3.
- Disponer de certificaciones como por ejemplo la ISO 14001.
- Hacer seguimiento de la siniestralidad laboral.
- Disponer de un programa de formación a empleados.
- Disponer de un cuestionario de diligencia debida con terceras partes interesadas, y un canal de denuncias cuando sea requerido por ley.
- Disponer de un análisis de riesgos de la cadena de suministro y cuáles son las acciones que se llevan a cabo con los proveedores en relación con los impactos medioambientales y sociales, etc.

En relación con los proveedores que declinan su participación se realiza un seguimiento de las causas que motivaron dicha decisión y se actúa en consecuencia. Las métricas de las auditorías a proveedores en materia ESG a 31 de diciembre de 2023 han resultado ser las siguientes:

	Nº de proveedores	% Gasto (*)
Proveedores auditados	326	59,33%
Proveedores que aprobaron la auditoría	303	52,60%

Tabla 56 Auditorías a proveedores

(*) La referencia a “% Gasto” va referida al porcentaje que representa el gasto facturado a dichos proveedores en los últimos 12 meses con respecto al gasto total en proveedores para el mismo periodo y gestionado por los departamentos de Compras y *External Sites Operations*, estos últimos responsables de las *contract manufacturing organisations*.

De los 326 proveedores con *scorecard* válido al cierre de 2023, 303 proveedores, representativos del 52,60% del gasto aprobaron, únicamente se hallaron 23 en riesgo medio. Durante los dos últimos años se han evaluado o reevaluado 326 proveedores, esto es, el 85% de los proveedores invitados desde el inicio del programa en 2020.

4.3.4. Huella de carbono – “Alcance 3”

La reducción de la huella de carbono en las emisiones de la cadena de valor (aguas arriba / abajo – Alcance 3) es una de las prioridades del programa de compras sostenibles desde su primer cálculo en el año 2022 y que corresponde a Octubre 2021- Septiembre de 2022.

Es por ello que, desde Almirall, se puso en marcha el denominado proyecto Net Zero que ha evolucionado, por lo que respecta al Alcance 3, en un *Supplier Engagement Program* con aquellos proveedores que representan un alto impacto en nuestra huella de carbono, cuyos objetivos son:

- Conocer los datos primarios de las emisiones de gases de efecto invernadero de nuestros proveedores para calcular su impacto en nuestro Alcance 3 y poder medir su progreso
- Comunicar nuestra ambición en materia de descarbonización en alcance 3 (reducción del 28% del valor absoluto de las toneladas de CO2 en 2030 con respecto al año base 2019 y “net zero” en 2050) y conseguir que nuestros proveedores se alineen con nosotros en estos objetivos
- Formar a aquellos proveedores que tengan un menor nivel de madurez en gestión de emisiones de gases de efecto invernadero, para lo que se han desarrollado materiales específicos disponibles *online*.
- Identificar oportunidades concretas de mejora e impacto positivo en la huella de Almirall.

Desde 2022 contamos con un nuevo módulo en la plataforma de nuestro proveedor de auditorías que nos permite tener más información sobre el nivel de madurez de nuestra base de proveedores en la gestión de emisiones de gases de efecto invernadero, donde capturamos parte de la información necesaria para ajustar nuestra huella de carbono e identificar áreas de mejora para su avance hacia niveles más óptimos, priorizando los planes de acción y acciones formativas con aquellos proveedores que tengan un mayor impacto en nuestra huella de carbono con el objeto de reducirla a los targets objetivo de Almirall para 2030 y 2050.

4.3.5. Key performance indicators (KPIs) del programa de Compras Sostenibles

Para poder medir y seguir el desarrollo y el éxito del Programa de Compras Sostenibles, en 2022 se redefinieron y comunicaron al comité ESG de la compañía los KPIs del Programa de 2023 a 2050.

En 2023 los KPIs han quedado no sólo cumplidos sino también superados de forma sustancial

Nombre del KPI	Descripción del KPI	KPI objetivo/año	% alcanzado en 2023
Proveedores con resultados en auditorías ESG (*)	% gasto (**) facturado a los proveedores con resultados disponibles en el programa de auditorías ESG	2023: 55% 2024: 58% 2025: 60%	59,33%
Proveedores que han aceptado el Código de Conducta de Proveedores de Almirall	% gasto (**) facturado a los proveedores que han aceptado el Código de Conducta de Proveedores de Almirall	2023: 40% 2024: 50% 2025: 60%	53,81%

Tabla 57 KPIs Programa de compras sostenibles 2023-2025

(*) La referencia a "resultados" va referida a evaluaciones de proveedores con una antigüedad igual o inferior a 2 años

(**) La referencia a "% Gasto" va referida al porcentaje que representa el gasto facturado a dichos proveedores en los últimos 12 meses con respecto al gasto total en proveedores para el mismo período y gestionado por los departamentos de Compras y External Sites Operations, estos últimos responsables de las *contract manufacturing organisations*

4.3.6. Diversidad de proveedores

La filosofía del Grupo Almirall incluye potenciar las relaciones con proveedores locales con el objetivo de promocionar la creación de valor y crear un impacto positivo en la sociedad más cercana. En este sentido, con el objetivo de maximizar el impacto social positivo, se contratan a Centros Especiales de Trabajo (CET) parte de los servicios de suministro de material de oficinas y de Equipos de Protección Individual (EPIs), logística de eventos, así como el reproceso y manipulación de producto acabado y expositores.

4.3.7. Recursos. Training y objetivos específicos

Desde 2019 todos los profesionales de Almirall involucrados en el Programa de Compras Sostenibles tienen un objetivo concreto vinculado al soporte y actividades relacionadas con el programa y han recibido formaciones específicas anuales en materia de sostenibilidad y compras sostenibles, gestión del Programa y uso de la plataforma de auditorías, implementación de planes de mitigación de riesgos identificados y formaciones específicas en materia de cambio climático, descarbonización.

Desde 2020 se dispone de materiales específicos de comunicación a proveedores sobre los objetivos y expectativas del programa, y *feedback* posterior a la evaluación con recursos y ayuda para mejorar la puntuación obtenida o poner en marcha las acciones correctivas solicitadas, todo ello con el objetivo de asegurar el alineamiento con las expectativas del Grupo, el compromiso con la sostenibilidad y la mejora continua de los proveedores.

Asimismo, los proveedores disponen de un programa de formación voluntario con materiales específicos en diversos temas incluyendo la sostenibilidad, el medioambiente, el cambio climático, compras sostenibles, diversidad e inclusión, códigos de conducta, etc.

4.3.8. Membresías y reconocimientos externos

Como parte del compromiso con la sostenibilidad, Almirall es miembro, desde septiembre de 2022, de la *Pharmaceutical Supply Chain Initiative* (PSCI). La PSCI es una organización sin ánimo de lucro, integrada por un gran número de empresas del sector, cuyo propósito es reunir a sus miembros para definir, establecer y promover prácticas responsables y éticas, los derechos humanos y la sostenibilidad medioambiental en la cadena de suministro de la industria farmacéutica. A través de esta membresía, Almirall busca:

- Acceder al conocimiento y la experiencia de expertos en materia de sostenibilidad de la cadena de suministro.
- Contribuir a fijar los objetivos de la industria farmacéutica en esta materia.
- Acceder a una base de datos de auditorías de sostenibilidad a proveedores de todo el mundo, complementaria al programa de auditorías mencionado anteriormente.
- Ayudar a desarrollar las capacidades de nuestros proveedores en materia de sostenibilidad.

Por otro lado, Almirall ha revalidado durante el 2023 la medalla platino por tercer año consecutivo de Ecovadis en los resultados de la auditoría que ha efectuado en materia de ESG. Este resultado coloca a Almirall en el 1% de las empresas del sector 'Industria de fabricación de productos farmacéuticos básicos y preparados farmacéuticos' mejor valoradas por Ecovadis, que cuenta con más de 100.000 empresas adheridas de más de 200 sectores de actividad y en más de 180 países. Parte de la mejora sustancial del *rating* global obtenido se debe a los resultados

obtenidos en la dimensión de Compras Sostenibles que nos sitúa en el 7% de las empresas mejor evaluadas por Ecovadis en esta dimensión dentro de nuestro sector.

4.4. Información fiscal del Grupo

4.4.1. Política fiscal de Almirall

La estrategia fiscal de Almirall tiene como objetivo fundamental garantizar el estricto cumplimiento de la normativa tributaria aplicable y procurar una adecuada supervisión de la política fiscal llevada a cabo por sus sociedades dependientes en todos los territorios donde opera actualmente: España, Alemania, EE.UU., Italia, Suiza, Francia, Austria, Luxemburgo, Portugal, Reino Unido, Dinamarca, Suecia, los Países Bajos, Bélgica, Polonia, República Checa, Eslovaquia, Noruega y China, buscando la máxima seguridad jurídica, coadyuvando al cumplimiento de la estrategia empresarial a corto, medio y largo plazo, y manteniendo una posición de colaboración y transparencia con las respectivas administraciones tributarias.

Almirall no tiene presencia en territorios calificados como paraísos fiscales y sus operaciones comerciales con terceros en esos o cualesquiera otros territorios se enmarcan en su actividad industrial y comercial ordinaria. Además, rechaza el traslado de resultados de forma artificiosa a dichos territorios o el amparo en la opacidad informativa que esos territorios ofrecen, en coherencia con los principios y recomendaciones de fiscalidad internacional del Comité de Asuntos Fiscales de la OCDE. Por lo tanto, no utiliza estructuras de carácter artificioso, ajenas a su actividad, con la finalidad de reducir la carga tributaria o la transferencia de beneficios.

La transparencia informativa en materia fiscal se considera esencial en la política fiscal de Almirall. Por ello, actúa facilitando, de la forma más completa, la información y documentación con trascendencia fiscal que soliciten las administraciones tributarias competentes en el menor plazo posible. Así mismo, desarrolla y promueve una relación cooperativa y fluida con las administraciones tributarias basada en el respeto a la ley, la confianza, la buena fe, la reciprocidad y la cooperación.

En mayo de 2014, el Consejo de Administración de Almirall acordó adherirse al Código de Buenas Prácticas Tributarias en España, donde se incluyen una serie de recomendaciones orientadas a lograr la aplicación del sistema tributario mediante la cooperación entre la Administración pública y las sociedades. Dicha adhesión está alineada con los principios y directrices de actuación en materia fiscal establecidos en la estrategia fiscal de Almirall.

Almirall, además, es sensible y consciente de su responsabilidad en el desarrollo económico de los territorios en los que desarrolla su actividad, contribuyendo a crear valor económico mediante el pago de impuestos.

La política fiscal de Almirall está basada en una interpretación prudente y razonable de la normativa tributaria vigente en cada jurisdicción. El Grupo evita riesgos fiscales significativos mediante la implementación de sistemas internos de información y control que permiten gestionar los asuntos fiscales de manera ordenada y experta. Así mismo, utiliza los servicios de expertos fiscales independientes de reconocida y contrastada reputación antes de adoptar cualquier decisión empresarial que pueda tener repercusiones fiscales. Si llega el caso, colabora con las administraciones tributarias competentes en la búsqueda de soluciones para conseguir certeza y estabilidad en los criterios fiscales a aplicar y para dar prioridad a vías no litigiosas de resolución de controversias.

Almirall tiene establecida una política de precios de transferencia para todas aquellas operaciones con partes vinculadas que está alineada con los principios marcados por los principales organismos internacionales competentes. Esta política es revisada anualmente para evitar cualquier desviación sobre dichos principios. Con el objetivo de conseguir seguridad jurídica y de aumentar la transparencia y la cooperación, desde el año 2007, Almirall, S.A. viene suscribiendo periódicamente Acuerdos Previos de Valoración (en adelante, APA) de operaciones vinculadas con la Administración Fiscal Española, en relación con la distribución de sus productos por las filiales internacionales del Grupo. El último Acuerdo suscrito se firmó en el año 2019 y tiene validez hasta el año 2022. Almirall, S.A. ha solicitado la renovación de éste APA hasta el año 2026. A la fecha de este informe dicha solicitud de renovación está pendiente de resolución.

4.4.2. Contribución fiscal

La Contribución Tributaria Total mide el impacto total que representa el pago de impuestos por parte de una compañía. Esta valoración se realiza desde el punto de vista de la contribución total de los impuestos satisfechos a las diferentes Administraciones de un modo directo o indirecto como consecuencia de la actividad económica de la Sociedad.

Se distingue entre impuestos que suponen un coste para Almirall y los impuestos que recauda:

- Los impuestos soportados son aquellos impuestos que Almirall ha pagado a las Administraciones de los diferentes estados en los que opera. Estos impuestos son los que han supuesto un coste efectivo para

Almirall, e incluyen básicamente los pagos por el impuesto sobre beneficios, tributos locales, tasas diversas y cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la empresa.

- Los impuestos recaudados son aquellos que han sido ingresados como consecuencia de la actividad económica de Almirall, sin suponer un coste para la Sociedad aparte del de su propia gestión. Incluyen básicamente el impuesto sobre el valor añadido neto, retenciones a las personas trabajadoras y terceros y cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de los empleados.

Respecto los impuestos soportados, y en concreto, en relación con los impuestos sobre beneficios pagados o cobrados, en relación con los tres últimos ejercicios, la información es la siguiente (no se detallan los importes agregados en "Otros países" dado que no son significativos de forma individual):

Millones de euros Pagos / (Cobros) por geografía	2021			2022			2023		
	Relativos a ejercicios anteriores	Pagos a cuenta del ejercicio	Total	Relativos a ejercicios anteriores	Pagos a cuenta del ejercicio	Total	Relativos a ejercicios anteriores	Pagos a cuenta del ejercicio	Total
España	-39,6	11,7	-27,9	-16,2	8,0	-8,2	-8,0	2,9	-5,1
Alemania	0	11,5	11,5	1,5	9,6	11,1	-0,2	10,8	10,6
Italia	2,3	2,1	4,4	0	1,6	1,6	0,5	2,2	2,7
Suiza	1,8	2,1	3,9	3,5	2,8	6,3	1,4	2,9	4,3
Estados Unidos	-16,7	0,3	-16,4	-4,5	0	-4,5	0	0	0
Otros países	0,2	0,8	1,0	-0,8	2,1	1,3	0	1,0	1,0
Total Grupo	-52,0	28,5	-23,5	-16,5	24,1	7,6	-6,3	19,8	13,5

Tabla 58 Impuesto sobre beneficios cobrado y pagado por país

4.4.3. Beneficio neto antes de impuestos por país.

A continuación, se detalla el beneficio neto antes de impuestos que se ha generado en cada uno de los países que se incluyen dentro del consolidado del Grupo Almirall. Este beneficio neto ha sido calculado en base a principios contables NIIF a nivel individual, en cada uno de los países indicados, antes de incorporar los ajustes de consolidación, motivo por el cual no coincide con el Resultado neto del ejercicio atribuido a la Sociedad Dominante de las cuentas anuales consolidadas:

Beneficio neto antes de impuestos (miles de euros)	2021	2022	2023
España	-30.142	-44.787	-53.064
Holanda	6.792	4.083	-168
Bélgica	200	229	276
Portugal	379	313	291
Reino Unido	485	1.159	845
Francia	2.262	1.148	3.690
Polonia	18	30	50
Alemania	37.33	42.475	46.018
Austria	322	354	439
Italia	6.368	5.469	8.361
Dinamarca	452	221	294
Estados Unidos	-263.506	-184.971	-211.642
Suiza	30.636	38.896	42.093
República Checa	0	13	48
República Eslovaca	0	54	23
Noruega	0	0	20
Suecia	0	0	37

Tabla 59 Beneficio neto antes de impuestos por país

En la nota 22 de las cuentas anuales consolidadas se detalla también la reconciliación entre el resultado contable y fiscal. Por lo general, el origen de las diferencias permanentes en las Sociedades individuales corresponde principalmente al diferente tratamiento fiscal de determinados gastos devengados en dichos ejercicios. En concreto:

- El aumento en las diferencias permanentes se debe principalmente a las provisiones por las participaciones en sociedades dependientes principalmente del negocio estadounidense.

Adicionalmente, en 2023 la sociedad dependiente Almirall Hermal GmbH ha distribuido un dividendo a la Sociedad Dominante por importe de 45 millones de euros que también se ha ajustado como diferencia permanente.

- La disminución en las diferencias permanentes se debe a los ajustes de consolidación por la eliminación de las correcciones valorativas sobre sociedades y del dividendo distribuido por Almirall Hermal GmbH, mientras que el importe restante corresponde principalmente a ciertos gastos no deducibles fiscalmente de la sociedad dependiente Almirall SpA y a la bonificación parcial de ciertos ingresos vinculados a la explotación de propiedad intelectual por parte de la sociedad dependiente Polichem S.A.

En relación con ayudas recibidas por parte de la administración pública, la información se encuentra en la nota 18 de las cuentas anuales consolidadas del cierre del ejercicio 2023.

4.4.4. Información fiscal país por país (CbC, por sus siglas en inglés)

Las siguientes tablas incluyen información para el ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2023 sobre todas las jurisdicciones fiscales en las que las entidades incluidas en las Cuentas Anuales Consolidadas de Grupo Almirall son residentes a efectos de tributación. Siguiendo la normativa fiscal, las cifras presentadas en esta tabla pueden diferir de las que hay en el apartado 4.4.3 como consecuencia de la eliminación de los resultados procedentes de correcciones valorativas de participaciones en sociedades dependientes o la consideración del resultado consolidado para aquellas Sociedades que consolidan fiscalmente (como es el caso de las Sociedades españolas y estadounidenses):

Jurisdicción fiscal (datos en miles de euros)	Ingresos			Resultado antes de impuestos	Pagos / (Cobros) por impuestos de sociedades	Gasto corriente por impuesto de sociedades
	De terceros	De partes vinculadas	Total			
Austria	0	4.606	4.606	439	111	106
Bélgica	7.481	1.907	9.388	276	173	144
Dinamarca	8.417	4.277	12.694	294	51	64
Francia	32.567	9.265	41.833	3.690	243	1.102
Alemania	240.690	58.025	298.715	46.018	10.501	13.465
Italia	66.321	16.141	82.462	8.361	2.733	3.302
Países Bajos	6.937	30.525	37.462	355	39	80
Portugal	7.534	2.170	9.704	291	135	163
España	397.128	299.557	696.684	-54.709	-4.710	700
Suiza	71.762	28.573	100.335	42.084	4.662	7.566
Reino Unido	24.360	5.759	30.120	845	337	250
Estados Unidos	62.436	0	62.436	-103.794	0	0
Otros	19	5.303	5.322	278	65	89

Tabla 60 Información fiscal país por país

A continuación, se detallan los motivos de las diferencias entre el gasto por impuesto de sociedades registrado (tipo efectivo) y el gasto por impuesto de sociedades teórico (que hubiera resultado de aplicar el tipo nominal) para aquellas jurisdicciones donde la diferencia es más relevante:

- Italia: debido a gastos no deducibles fiscalmente
- España: debido a gastos no deducibles fiscalmente y la aplicación de deducciones de I+D.
- Estados Unidos: debido a las pérdidas de las entidades y el no reconocimiento de los créditos fiscales en su balance de situación.
- Suiza: debido a la exención de parte de los ingresos por entrar en régimen de *patent box*.
- Resto de geografías: no hay diferencias significativas, siendo en la mayoría de los casos por ciertos gastos no deducibles bajo criterios fiscales.

Jurisdicción fiscal (datos en miles de euros)	Capital social	Resultados no distribuidos	Número medio de empleados	Activos tangibles (excluyendo efectivo)
Austria	36	2.609	14	67
Bélgica	1.203	2.437	12	526
Dinamarca	17	3.204	5	693
Francia	17.702	18.437	36	891
Alemania	25	148.514	300	59.331
Italia	14.416	106.199	80	2.371
Países Bajos	87.512	51.530	13	16
Portugal	1.500	2.769	8	202
España	341.818	914.394	1.172	181.050
Suiza	1.016	208.767	17	7.795
Reino Unido	564	12.222	36	4.565
Estados Unidos	1.316.541	-654.847	113	12.810
Otros	1.954	545	11	0

Tabla 61 Datos financieros por jurisdicción fiscal

4.5. Sistemas de Calidad y Farmacovigilancia como herramientas para asegurar la calidad de los productos, la salud y la seguridad de los consumidores

Almirall cuenta con un sistema de Garantía de Calidad y de Farmacovigilancia donde se definen los roles, responsabilidades y procedimientos a seguir, con el objetivo final de asegurar la calidad de los productos y velar por la seguridad de los pacientes/clientes. Para los territorios donde Almirall comercializa sus productos hay personas designadas como responsables de Garantía de Calidad y de Farmacovigilancia local. Las funciones del departamento de Garantía de Calidad incluyen la recogida de información sobre las reclamaciones de calidad de mercado, su tramitación con la central y/o el fabricante para su evaluación e investigación. También son las personas de contacto con las autoridades sanitarias nacionales de cada país. Por otro lado, las funciones del departamento de Farmacovigilancia incluyen la recogida de información sobre posibles reacciones adversas (efectos secundarios), su tramitación a central para su evaluación, y también constituyen las personas de contacto con las autoridades nacionales de cada país.

4.5.1. Sistemas de Calidad

Almirall es una empresa farmacéutica global dedicada al suministro de productos a través de su propia I+D, acuerdos y alianzas, teniendo como objetivo proporcionar productos para mejorar la salud y la calidad de vida de los pacientes, acorde a los estándares de calidad internacionales del sector y de conformidad con todos los requisitos legales y reglamentarios vigentes.

Almirall tiene presencia directa en la mayoría de los países de la Unión Europea mediante filiales propias muy consolidadas, cuya finalidad es la comercialización directa de los productos de Almirall en cada territorio. Además, la concesión de licencias de productos a Partners o socios externos permite a Almirall la comercialización de productos en el resto de los países del mundo.

Almirall como titular de autorización de fabricación, almacenamiento, transporte, distribución y comercialización de medicamentos, así como de productos sanitarios, cumple con la legislación vigente en los países donde comercializa sus productos. En el ámbito de medicamentos y productos sanitarios las responsabilidades de la industria farmacéutica están claramente detalladas por la legislación farmacéutica aplicable en vigor.

Almirall dispone de un sistema de calidad global que persigue la mejora continua de la calidad y cubre los procesos de las plantas de fabricación de principios activos, producto acabado, fabricantes subcontratados, proveedores de materiales de partida, servicios de almacenamiento y distribución.

Un número relevante de Autoridades Sanitarias internacionales realizan inspecciones regulares en las plantas de fabricación para verificar que cumplen con los estándares de calidad establecidos. Los resultados favorables de las auditorías e inspecciones externas de Autoridades Sanitarias, Organismos Internacionales y clientes en 2023 ponen de manifiesto el compromiso de Almirall con la calidad y la seguridad de sus productos.

La evolución del número de auditorías externas e inspecciones es la siguiente:

Equipo de inspección	2021	2022	2023
Autoridades sanitarias	17	16	19
Inspecciones externas por parte de socios comerciales	10	20	7

Tabla 62 Número de auditorías e inspecciones externas

Durante 2023 se han gestionado un total de 26 inspecciones de calidad. Las inspecciones han abarcado diferentes tipos de productos (farmacéuticos, médicos dispositivos y cosméticos) y fueron realizadas por inspectores de diferentes países, utilizando como referencia varias normativas locales e internacionales. Se han gestionado 26 inspecciones llevadas a cabo por diferentes Autoridades Sanitarias y/o entidades certificadoras; y el resto por partners o socios externos. Los inspectores procedían de al menos 12 países diferentes y se centraron en 17 *sítes* distintos (del grupo Almirall y/o fabricantes subcontratados). Almirall cuenta con un sistema de Garantía de Calidad y de Farmacovigilancia donde se definen los roles, responsabilidades y procedimientos a seguir, con el objetivo final de asegurar la calidad de los productos y velar por la seguridad de los pacientes/clientes en la cadena de suministro, fabricación y distribución de sus productos.

Almirall trabaja con proveedores de materiales de partida y servicios con impacto en la calidad del producto, previamente homologados y aprobados por Garantía de Calidad. Dentro de los procesos de homologación y de verificación continua de la calidad de los proveedores, se establecen planes anuales de auditoría a sus instalaciones. Como referencia, en el año 2023 se han realizado 56 auditorías con la siguiente distribución:

Área	Tipo de proveedor	Resultados			
		Ejercicio	Nº auditorías de calidad	Favorables	No favorables
Fabricación	Materiales de partida y servicios	2021	71	71	0
		2022	87	87	0
		2023	49	49	0
Comercial	Distribuidores y compañías de transporte	2021	13	13	0
		2022	7	7	0
		2023	7	7	0

Tabla 63 Número de auditorías por área y calificación

Para los territorios donde Almirall distribuye y comercializa sus productos existen procedimientos que describen el sistema de calidad asociado a la distribución local y hay personas designadas como responsables de Garantía de Calidad y de Farmacovigilancia local en cada filial.

Gestión de recogida y evaluación de reclamaciones y consultas de calidad

Las funciones del departamento de Garantía de calidad, entre otras, incluyen la recogida de información sobre las reclamaciones de calidad de mercado, su tramitación con la central y/o el fabricante para su evaluación e investigación y constituyen las personas de contacto con las autoridades sanitarias nacionales de cada país.

Existen diferentes vías de comunicación a través de las cuales los pacientes y usuarios de todos los productos de Almirall pueden ponerse en contacto con la compañía para informar sobre una reclamación de calidad o realizar una consulta. Las más utilizadas son los servicios de *call center* locales o contacto directo telefónico o por escrito de los clientes con las distintas sedes del grupo Almirall. Almirall tiene implementado un sistema de indicadores de calidad para garantizar la eficiencia del sistema y la correcta investigación técnica de todas las quejas recibidas.

A nivel corporativo, dentro del área de Garantía de Calidad, un equipo multidisciplinar de profesionales de ciencias de la salud (incluyendo mayormente farmacéuticos y químicos) evalúa la información recogida, realiza la investigación pertinente en cada caso, se encarga de realizar informes de investigación, emitir conclusiones y de dar respuesta al cliente que ha iniciado la reclamación de calidad. Este equipo es también responsable de establecer planes de acción preventivos y correctivos para evitar la recurrencia de las mismas, así como de informar a las Autoridades Sanitarias nacionales, en los casos previstos en las regulaciones sanitarias. Esta actividad es continua durante todo el ciclo de vida de cada medicamento.

Asimismo, existe un Comité Operativo de Calidad, presidido por el Director Ejecutivo de Garantía de Calidad Global, que cuenta con la participación activa de las áreas de operaciones industriales y comerciales del Grupo, para garantizar la coordinación necesaria en temas de calidad, así como sostener y evolucionar un sistema de calidad eficaz, permanentemente alineado con las regulaciones sanitarias en vigor. Los datos sobre reclamaciones de mercado de los últimos tres años son los siguientes:

	2021	2022	2023
Nº de reclamaciones sobre medicamentos (ppm)	3,3	2,8	3,3
Medicamentos liberados (unidades)	90.431.696	107.068.352	121.283.370
Nº de reclamaciones sobre principios activos (ppm)	0	0	0
Principios activos liberados (kg)	119.894	110.995	61.125
Nº de consultas de calidad recibidas	1.087	926	1.251

Tabla 64 Número de reclamaciones y consultas de calidad

A fecha de emisión del presente documento, más del 98% de las consultas recibidas en 2023 fueron oportunamente contestadas, y el resto, están en proceso de gestión con el objetivo de ser cerradas dentro de los plazos previstos.

4.5.2. Sistemas de Farmacovigilancia

Adicionalmente a la gestión de las reclamaciones de calidad, Almirall dispone de equipos encargados de la gestión del sistema de Farmacovigilancia.

Gestión de recogida y evaluación de reacciones adversas

Almirall dispone de un sistema de farmacovigilancia a través del cual los pacientes, consumidores y usuarios de productos de la compañía pueden contactar con nosotros para comunicar sospechas de reacciones adversas (respuesta nociva a un medicamento y no intencionada). Desde Almirall, tenemos habilitados distintos canales de comunicación que incluyen, entre otros, contacto a través de medios digitales (web corporativa y redes sociales), número de teléfono disponible tanto en medios digitales como en el prospecto de los medicamentos, y en el caso de profesionales sanitarios por contacto directo con colaboradores de Almirall a través de la visita médica. El sistema de farmacovigilancia de Almirall incluye como pilar fundamental la continua monitorización del perfil de seguridad de los medicamentos, productos sanitarios y cosméticos que forman parte del portfolio de productos de la compañía.

En caso de detectar un efecto secundario/reacción adversa/incidente/efecto indeseado en relación con nuestros productos las medidas a tomar incluyen desde la actualización de la información del producto (a través de la ficha técnica, prospecto, etc.) hasta la eventual retirada de los productos del mercado si el riesgo no se considera adecuado para pacientes/consumidores en relación al beneficio del producto. Asimismo, para algunos productos es necesario proporcionar información más allá de la ficha técnica y prospecto y Almirall así lo contempla previo acuerdo con las autoridades sanitarias competentes.

Durante el año 2023 no se ha requerido ninguna retirada del mercado por motivos de farmacovigilancia.

En el área de Farmacovigilancia a nivel corporativo, dentro del área de I+D, existe un equipo de profesionales de ciencias de la salud (incluyendo médicos, farmacéuticos, etc.) que se encarga de asegurar la gestión adecuada de sospechas de reacciones adversas en relación con los productos de Almirall. Evalúa la información recogida, realiza actividades de seguimiento si es necesario para conocer más detalles sobre la reacción notificada, así como se encarga de preparar y distribuir informes de seguridad a las autoridades sanitarias de acuerdo con las guías vigentes. Este equipo es así mismo responsable de asegurar que la información de seguridad disponible en los prospectos esté actualizada en todo momento en materia de reacciones adversas. Esta actividad es continua desde la primera autorización del producto hasta que se cancela y suspende su comercialización

En relación con el área de Farmacovigilancia existe un comité corporativo de seguridad de medicamentos, órgano encargado de tomar decisiones relevantes en cuanto a materia de seguridad, así como de asegurar el cumplimiento con la legislación y velar por la seguridad de los pacientes/clientes.

Para garantizar la continuidad de la actividad de Farmacovigilancia existe un plan de continuidad de negocio, que fue activado debido a la pandemia por Covid19 durante el año 2020 y que se ha mantenido durante los siguientes años, siendo lo más destacable la continuidad de actividades en teletrabajo. El plan de continuidad de negocio se testea de manera rutinaria una vez al año para asegurar que las actividades de farmacovigilancia puedan continuarse con normalidad en caso de cualquier eventualidad.

A continuación, se detallan las métricas más relevantes en cuanto a reacciones adversas de los últimos tres años son los siguientes:

	2021	2022	2023
Nº de casos individuales de sospechas de reacciones adversas recibidas y procesadas en Almirall	3.429	3.872	4.652
Nº de casos individuales de sospechas de reacciones adversas notificadas a autoridades sanitarias según requerido por legislación vigente	1.827	1.984	2.458

Tabla 65 Reacciones adversas

El número de reacciones adversas recibidas y procesadas en Almirall incluye las notificaciones individuales de información de seguridad para todos los productos comercializados por Almirall a nivel mundial. Además de reacciones adversas, las comunicaciones de seguridad pueden contener notificaciones de falta de eficacia, resultados anormales de pruebas de laboratorio, uso fuera de las indicaciones autorizadas en la ficha técnica, sobredosis, mal uso, exposición ocupacional o exposición durante el embarazo y lactancia, entre otras. Dicha información puede ser recibida través de filiales o socios externos, así como de autoridades sanitarias, o ser

obtenida directamente por el departamento corporativo a través de la literatura científica u otras fuentes como medios de comunicación tradicionales o medios digitales.

El número de reacciones adversas notificadas a autoridades sanitarias consiste en las comunicaciones individuales de reacciones adversas que cumplen los criterios mínimos para ser notificadas a las autoridades de acuerdo con la legislación vigente. Del total de información de seguridad recibida, no todas las comunicaciones son válidas para ser notificadas de forma expeditiva a las autoridades, ya sea porque no es requerida por la propia autoridad, o porque se ha recibido de la misma autoridad. Sin embargo, toda la información debe ser recogida en el sistema de Farmacovigilancia de Almirall para ser considerada en la evaluación del perfil de seguridad de los productos.

5. Acerca de este informe

5.1. Alcance del informe

Este informe cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023, correspondiente al ejercicio fiscal de Almirall. En las secciones en las que aparezcan datos históricos se han incluido cifras correspondientes a los últimos tres ejercicios (2021-2023).

A efectos de este informe, Almirall S.A. y todas sus filiales se consideran como “Almirall” o “el Grupo”. La información reportada incluye todas las sociedades dependientes del Grupo. Se puede consultar una lista de las sociedades dependientes de Almirall en el Anexo de las Cuentas Anuales Consolidadas correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2023.

La información financiera incluida en este informe procede de los Estados Financieros Consolidados correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2023.

Los indicadores incluidos en este informe han sido recopilados por Almirall. La sistematización empleada en la obtención de información garantiza el rigor metodológico y permite las comparaciones históricas.

Almirall incorpora el contenido de esta información no financiera en el presente Informe de Gestión. Adicionalmente elabora un Informe Anual, documento en el que se da cuenta de sus políticas sociales y ambientales, así como de su compromiso y desempeño en materia de sostenibilidad y ESG. En él, el Grupo ofrece información en detalle sobre sus actuaciones en las cuestiones descritas anteriormente.

5.2. Principios de preparación

La metodología para determinar la materialidad de reporting de Almirall está definida en el capítulo 1.4.3 “Análisis de Materialidad” de este informe.

Para el resto de contenido del informe, Almirall ha utilizado los estándares GRI seleccionados:

- Inclusión de grupos de interés: Almirall mantiene un dialogo constante con todos sus grupos de interés. La compañía es capaz de anticipar sus inquietudes para cumplir con sus expectativas e intereses.
- Contexto de Sostenibilidad: Almirall aspira a contribuir al avance económico, ambiental y social a nivel local, regional y global. La información del desempeño en 2023 esta contextualizada en el marco de las regiones en donde opera.
- Exhaustividad: Los temas significativos que se incluyen en este informe reflejan suficientemente los impactos más significativos a nivel social, económico y ambiental del grupo para permitir que los grupos de interés evalúen su desempeño a lo largo del ejercicio fiscal.

5.3. Tablas de indicadores de las actividades económicas que se ajustan a la taxonomía UE

A continuación, se detallan las plantillas adjuntas en los anexos del reglamento delegado 2023/2486 publicado por la Comisión Europea el 27 de junio de 2023, si bien los datos explicados con mayor detalle se encuentran en el apartado 2.2.2.

5.3.1. Volumen de negocios

2023				Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo									
Actividades económicas	Códigos	Importe neto de la cifra de negocios	% año actual	Mitigación cambio climático	Adaptación cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Mitigación cambio climático	Adaptación cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Garantías mínimas	Proporción del ejercicio 2022	Categoría actividad facilitadora	Actividad de transición
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
A.1 Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)																			
Total A.1		0	0,0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%										N/A
De las cuales facilitadoras			0,0%																N/A
De las cuales de transición			0,0%																N/A
A.2 Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)																			
Fabricación de ingredientes farmacéuticos activos (IFA) o sustancias activas	PPC 1.1	6.686	0,7%	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL										N/A
Fabricación de medicamentos	PPC 1.2	590.912	66,1%	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL										N/A
Cifra negocios de las actividades elegibles según la taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)		597.598	66,8%	0%	0%	0%	66,8%	0%	0%										N/A
Cifra negocios de actividades elegibles según la taxonomía (A.1+A.2)		597.598	66,8%	0%	0%	0%	66,8%	0%	0%										N/A
B ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
Cifra negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		296.918	33,2%																
TOTAL		894.516	100,0%																

	Proporción Cifra de negocios/ Total Cifra de negocios	
	que se ajusta a la taxonomía por objetivo	elegible según la taxonomía por objetivo
CCM	N/A	0,0%
CCA	N/A	0,0%
WTR	N/A	0,0%
CE	N/A	0,0%
PPC	N/A	66,8%
BIO	N/A	0,0%

5.3.2. Capex

2023				Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo									
Actividades económicas	Códigos	CapEx	% año actual	Mitigación cambio climático	Adaptación cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Mitigación cambio climático	Adaptación cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Garantías mínimas	Proporción del ejercicio 2022	Categoría actividad facilitadora	Actividad de transición
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
A.1 Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)																			
CapEx de las actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)		0	0,0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%									N/A	
De las cuales facilitadoras			0,0%															N/A	
De las cuales de transición			0,0%															N/A	
A.2 Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)																			
Fabricación de ingredientes farmacéuticos activos (IFA) o sustancias activas	PPC 1.1	4.832	1,9%	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL									N/A	
Fabricación de medicamentos	PPC 1.2	18.618	7,3%	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL									N/A	
Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable	CCM 7.6	1.360	0,5%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL									0,4%	
CapEx de las actividades elegibles según la taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)		24.810	9,7%	0,5%	0%	0%	9,2%	0%	0%									N/A	
CapEx de actividades elegibles según la taxonomía (A.1+A.2)		24.810	9,7%	0,5%	0%	0%	9,2%	0%	0%									N/A	
B ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
CapEx de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		230.928	90,3%																
TOTAL		255.738	100,0%																

	Proporción CapEx/ Total CapEx	
	que se ajusta a la taxonomía por objetivo	elegible según la taxonomía por objetivo
CCM	0%	0,5%
CCA	0%	0,0%
WTR	N/A	0,0%
CE	N/A	0,0%
PPC	N/A	9,2%
BIO	N/A	0,0%

5.3.3. Opex

2023				Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo										
Actividades económicas	Códigos	OpEx	Proporción del ejercicio 2023	Mitigación cambio climático	Adaptación cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Mitigación cambio climático	Adaptación cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Garantías mínimas	Proporción del ejercicio 2022	Categoría actividad facilitadora	Actividad de transición	
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																				
A.1 Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)																				
OpEx de las actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)		0	0,0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%											N/A
De las cuales facilitadoras			0,0%																	N/A
De las cuales de transición			0,0%																	N/A
A.2 Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)																				
Fabricación de ingredientes farmacéuticos activos (IFA) o sustancias activas	PPC 1.1	5.482	5,3%	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL											N/A
Fabricación de medicamentos	PPC 1.2	13.411	12,9%	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL											N/A
Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable	CCM 7.6	31	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL											0,1%
OpEx de las actividades elegibles según la taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)		18.924	18,2%	0,0%	0%	0%	18,2%	0%	0%											N/A
OpEx de actividades elegibles según la taxonomía (A.1+A.2)		18.924	18,2%	0,0%	0%	0%	18,2%	0%	0%											N/A
B ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																				
OpEx de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		84.968	81,8%																	
TOTAL		103.892	100,0%																	

	Proporción OpEx/ Total OpEx	
	que se ajusta a la taxonomía por objetivo	elegible según la taxonomía por objetivo
CCM	0%	0,0%
CCA	0%	0,0%
WTR	N/A	0,0%
CE	N/A	0,0%
PPC	N/A	18,2%
BIO	N/A	0,0%

5.4. Índice de los contenidos requeridos por la ley 11/2018, de 28 de diciembre

A continuación, se incluye la tabla con todos los contenidos requeridos por la ley que la Dirección del Grupo ha considerado materiales a efectos del presente informe, salvo mención expresa:

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados (última versión, si no se indica lo contrario)	Referencia al Estado de Información No Financiera (nº página)
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1) su entorno empresarial, 2) su organización y estructura, 3) los mercados en los que opera, 4) sus objetivos y estrategias, 5) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	2-1 2-6 3-3 en lo que respecta a los impactos reales y potenciales 2-22	1 "Modelo de Negocio" (pág. 4, 9-11, 14-19)
Políticas	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1) 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.	3-3 referente a sus políticas o compromisos	1.2 Gobierno Corporativo (pág.4) 1.6 Prevención y lucha contra la corrupción y blanqueo de capitales (pág.21-22) 2.0 Gestión medioambiental (pág.23-25) 3.0 Empleados (pág.43-46) 4.0 Comunidad y sociedad (pág.68-70)
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.	3-3 referente a sus políticas o compromisos	1.6 Prevención y lucha contra la corrupción y blanqueo de capitales (pág.21-22) 2.0 Gestión medioambiental (pág.23-25) 3.0 Empleados (pág.43-46) 4.0 Comunidad y sociedad (pág.70) 4.2 Compromisos con la comunidad (pág.70-75) 4.3 Subcontratación y proveedores (pág.75-80)
Cuestiones medioambientales	Global Medio Ambiente		
	1) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente 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. (Ej. derivados de la ley de responsabilidad ambiental)"	3-3 referente a describir sus políticas o compromisos	2.0 Gestión medioambiental (pág.29-30)
	Taxonomía Europea		
	Reglamento (UE) 2020/852 que contiene los fundamentos del sistema de clasificación común europeo de actividades económicas sostenibles desde el punto de vista medioambiental, en concreto los actos delegados para la mitigación y adaptación al cambio climático.	N/A	2.2 Taxonomía Europea (pág.25-29)
	Contaminación		
	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	3-3 referente a describir las medidas adoptadas 305-7	2.4 Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica (pág.36-37)
	Economía circular y prevención y gestión de residuos		
	Economía circular	3-3 referente a sus políticas o compromisos	2.6 Gestión de residuos, eco-diseño y biodiversidad (pág.39-42)
	Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	306-2, 306-3	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	No material	
Uso sostenible de los recursos			
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	303-1 en referencia a la interacción con el agua 303-5	2.5.2. Consumo de agua y vertido de aguas residuales (pág.38-39)	
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	301-1	2.5.3. Consumo de materias primas (pág.39) 4.3. Subcontratación y proveedores (pág.75-80)	

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados (última versión, si no se indica lo contrario)	Referencia al Estado de Información No Financiera (nº página)
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	3-3 referente a las medidas adoptadas 302-1, 302-4	2.5.1 Consumo de energía (pág.37-38)
	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;	3-3 referente a las medidas adoptadas 305-1, 305-2, 305-3	2.3. Cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero (pág.29-36)
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	3-3 referente a las medidas adoptadas	
	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.	3-3 referente a las medidas adoptadas 305-5	
	Protección de la biodiversidad		
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;	3-3 referente a sus políticas o compromisos	2.6 Gestión de residuos, eco-diseño y biodiversidad (pág.39-42)
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.		
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo		
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	405-1 en relación al número de personas en los órganos de gobierno por sexo y al número de empleados por sexo, edad y categoría profesional	1.2.1 Consejo de Administración (pág.4-5) 3.7 Empleo: número, distribución (pág.57-60)
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo,	3-3 referente a sus políticas o compromisos 2-7 en relación al número total de empleados y sus desgloses	1.4.5 Objetivos en Sostenibilidad y ESG (pág.16-19) 3.7 Empleo: número, distribución (pág.57-60)
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional,	2-7 en relación al número total de empleados y sus desgloses	3.7 Empleo: número, distribución (pág.57-60)
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	3-3 referente a sus políticas o compromisos	1.4.5. "Objetivos en Sostenibilidad y ESG" (pág. 16-19) 3.8 Despidos por género, edad y categoría profesional (pág.60)
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	3-3 referente a sus políticas o compromisos 405-2 en lo que respecta a la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral y la ratio global entre el salario base de los hombres y el de las mujeres	1.4.5. "Objetivos en Sostenibilidad y ESG" (pág. 16-19) 3.4 Retribución, integración e igualdad (pág. 51-56)
	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,	3-3 referente a sus políticas o compromisos	3.4 Retribución, integración e igualdad (pág. 51-56)
	Implantación de políticas de desconexión laboral,	3-3 referente a sus políticas o compromisos	3.5 Organización del trabajo (pág.56)
	Empleados con discapacidad.	3-3 referente a sus políticas o compromisos 405-1 en lo que respecta a otros indicadores de diversidad	3.10 Acceso de personas con diversidad funcional (pág. 62)
	Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	3-3 referente a sus políticas o compromisos	3.5 Organización del trabajo (pág.56)	

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados (última versión, si no se indica lo contrario)	Referencia al Estado de Información No Financiera (nº página)
	Número de horas de absentismo	3-3 en relación a la consecución de objetivos 403-9 en relación al número y la tasa de lesiones por accidentes laborales y el número de horas trabajadas	1.4.5. "Objetivos en Sostenibilidad y ESG" (pág. 16-19) 3.11 Absentismo (pág. 62-63) 3.12.2 Accidentes de trabajo (pág. 64-66)
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	3-3 referente a sus políticas o compromisos	3.5 Organización del trabajo (pág.56)
Salud y seguridad			
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	3-3 referente a sus políticas o compromisos 403-1 en relación con la puesta en marcha un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	1.4.4 Estrategia de Sostenibilidad (pág. 14-16) 2.1 Enfoque de gestión (pág. 23-25) 3.5 Organización del trabajo (pág.56)
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	403-9 en lo que respecta a número y tasa de accidentes, 403-10 en lo que respecta a casos de dolencias y enfermedades laborales	3.12.2 Accidentes de trabajo (pág. 64-66)
Relaciones sociales			
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	3-3 referente a sus políticas o compromisos	3.6 Relaciones sociales (pág. 56-57) 3.12.3 Participación y consulta de los trabajadores (pág. 66-67)
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	2-30	
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	3-3 referente a sus políticas o compromisos 403-4	3.6 Relaciones sociales (pág. 56-57)
	Mecanismo y procedimiento 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	3-3 referente a sus políticas o compromisos	3.6 Relaciones sociales (pág. 56-57)
Formación			
	Las políticas implementadas en el campo de la formación;	404-2 referente al tipo y el alcance de los programas implementados y la asistencia proporcionada para mejorar las aptitudes de los empleados.	3.3 Formación y Desarrollo del talento (pág. 47-51)
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1 en lo que respecta al total de horas de formación por categoría profesional	3.3 Formación y Desarrollo del talento (pág. 50)
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3 referente a sus políticas o compromisos	3.10 Acceso de personas con diversidad funcional (pág. 62)
Igualdad			
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	3-3 referente a sus políticas o compromisos	3.4 Retribución, integración e igualdad (pág. 51-56)
	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;	3-3 referente a sus políticas o compromisos	
	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	3-3 referente a sus políticas o compromisos	3.4 Retribución, integración e igualdad (pág. 51-56)
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	2-23 2-26	4.1 Respeto de los derechos humanos (pág. 68-70)

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados (última versión, si no se indica lo contrario)	Referencia al Estado de Información No Financiera (nº página)
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;		
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	3-3 referente a sus políticas o compromisos 406-1 en lo que respecta a el número total de casos de discriminación	4.1 Respeto de los derechos humanos (pág. 68-70)
	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;	3-3 referente a sus políticas o compromisos 407-1 en lo que respecta a las medidas adoptadas por la organización 408-1 en lo que respecta a las medidas adoptadas por la organización 409-1 en lo que respecta a las medidas adoptadas por la organización	4.1 Respeto de los derechos humanos (pág. 68-70)
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;		
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;		
	La abolición efectiva del trabajo infantil.		
Corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	3-3 referente a sus políticas o compromisos 2-23 2-26 205-3 en lo que respecta a el número total y la naturaleza de los casos de corrupción confirmados	1.6 Prevención y lucha contra la corrupción y blanqueo de capitales (pág.21-22)
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	2-28	4.2 Compromisos con la comunidad (pág.70-75)
Cuestiones sociales	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	3-3 referente a sus políticas o compromisos	4.2 Compromisos con la comunidad (pág.70-75)
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	3-3 referente a sus políticas o compromisos	
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	2-29	
	Las acciones de asociación o patrocinio.	2-28	4.2 Compromisos con la comunidad (pág.70-75)
	Subcontratación y proveedores		
	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales;	3-3 referente a sus políticas o compromisos	4.3.1 Políticas y procesos (pág.75-76)
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	2-6 referente a la cadena de suministro	4.3.3 Auditorías (pág.76-78)
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	2-6 referente a la cadena de suministro	
	Consumidores		
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	3-3 referente a sus políticas o compromisos	4.5.2 Sistemas de Farmacovigilancia (pág.85-86)
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	3-3 referente a sus políticas o compromisos	4.5.1 Sistemas de Calidad (pág.83-85)
Información fiscal			
Beneficios obtenidos país por país;	3-3 referente a sus políticas o compromisos	4.4 Información fiscal del Grupo (pág.80-83)	
Impuestos sobre beneficios pagados	207-4		
Subvenciones públicas recibidas	201-4 en lo que respecta a subvenciones	1.6 Prevención y lucha contra la corrupción y blanqueo de capitales (pág.21-22)	

5.5. Descripción de aspectos analizados en el estudio de doble materialidad

A continuación, se detallan las definiciones de cada uno de los inputs analizados en el Análisis de la Materialidad (Ver sección 1.4.3 de este informe para mayor detalle)

Tema	Tema específico	Definición
Protección del medio ambiente	Cambio climático y energía	Acciones relacionadas respecto a la mitigación y adaptación al cambio climático (inventario de emisiones de GEI, estrategia cero neto, precio interno del carbono), y medidas de eficiencia energética, reducción del consumo de energía, compra de energía verde y autogeneración de energía.
	Economía circular	Uso de materiales sostenibles y análisis de ciclo de vida centrados en el diseño de bienes y productos en línea con los principios circulares.
	Gestión de residuos	Compromiso de priorizar tanto la minimización como la reutilización y reciclaje de los residuos frente a su eliminación, incluyendo los generados directamente por la empresa y los de sus productos.
	Gestión hídrica	Gestión, eficiencia y reducción del agua, y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.
	Contaminación	El uso de sustancias preocupantes y extremadamente preocupantes, la contaminación del aire, el agua y el suelo, y las medidas adoptadas para prevenirlas, mitigarlas o remediarlas.
	Biodiversidad y productos farmacéuticos	Cumplimiento de la legislación en materia de biodiversidad, aportación del capital natural y acciones para mejorar el impacto sobre la biodiversidad (estado de las especies, estado de los ecosistemas, hábitat y degradación de las masas de agua).
Capital humano	Diversidad, equidad e inclusión	Diversidad, equidad e inclusión en el lugar de trabajo.
	Salud y seguridad de la fuerza laboral	Medidas de salud y seguridad para las personas trabajadoras.
	Bienestar de las personas trabajadoras	Promoción y protección del bienestar en el lugar de trabajo, incluidas las encuestas de compromiso.
	Gestión del talento	Atracción, desarrollo y retención de talento, incluida la compensación y los beneficios.
Contribución social	Acceso y asequibilidad	El compromiso de garantizar el acceso y la asequibilidad tanto para los clientes como para la sociedad, con un enfoque en las poblaciones vulnerables.
	Impacto en la sociedad	La capacidad e intenciones de identificar y gestionar cualquier impacto actual y potencial en los derechos económicos, sociales, ambientales y culturales de nuestras comunidades.
	Desarrollo y compromiso con la comunidad	Asociación y diálogo con las comunidades locales y los grupos de partes interesadas, como las autoridades, los medios de comunicación, las asociaciones y las ONGs.
Compromiso con los pacientes	Compromiso con los pacientes	Compromiso de mantener una relación de calidad, basada en la confianza con sus pacientes/clientes para satisfacer sus expectativas y necesidades, y ofrecer un servicio excelente.
	Privacidad y seguridad de los datos de los pacientes	La capacidad para abordar la identificación, evaluación, gestión y/o corrección de los impactos relacionados con la gestión de datos y las cuestiones de ciberseguridad.
Responsabilidad de producto	Responsabilidad de producto	La responsabilidad con respecto a las especificaciones del producto y los requisitos de calidad para cumplir con las normas internacionales de calidad y seguridad aplicables.
	Etiquetado de producto	El correcto etiquetado de los productos, haciendo hincapié en la necesidad de proporcionar información precisa y clara en los envases, prospectos y etiquetas de los productos farmacéuticos.
	Farmacovigilancia	El nivel de desarrollo del sistema de farmacovigilancia de Almirall, de acuerdo con las políticas y procedimientos vigentes, y el cumplimiento de la legislación vigente.
	Lucha contra la falsificación	Políticas, planes y acciones para prevenir cualquier actividad relacionada con medicamentos falsificados o comercializados ilegalmente, y garantizar la autenticidad de los productos a lo largo de toda la cadena de suministro.

Tema	Tema específico	Definición
	Derechos de propiedad intelectual e industrial	Propiedad intelectual, incluidas patentes y marcas, know-how e información confidencial.
Cadena de valor	Cadena de suministro responsable	La capacidad de involucrar y comprometer a los proveedores en la implementación de las mejores prácticas en sostenibilidad; proceso de adquisición, selección, evaluación, homologación, auditorías de proveedores y seguimiento.
	Resiliencia de la cadena de suministro	Políticas, planes y acciones para gestionar las actividades de la cadena de suministro con el fin de garantizar la continuidad del negocio, incluida la adopción de las medidas correctivas necesarias en relación con los posibles riesgos y deficiencias.
	Trabajadores/as en la cadena de valor*	Garantizar condiciones adecuadas para todos los/las trabajadores/as de la cadena de valor, incluida la igualdad de trato y oportunidades para todos y otros derechos relacionados con el trabajo.
Innovación y digitalización	Investigación, Desarrollo e Innovación	Investigación, innovación y desarrollo de productos y servicios, incluyendo la adaptación a las nuevas tendencias del mercado y la respuesta a los cambios regulatorios y a las demandas y expectativas de la sociedad.
	Digitalización de la sanidad	Adopción e integración de tecnologías y soluciones digitales en diversos aspectos de la industria de la salud. Implica el uso de herramientas, sistemas y plataformas digitales para mejorar la prestación, la eficiencia, la accesibilidad y la eficacia de los servicios sanitarios
	Alianzas estratégicas	Relaciones de cooperación o asociaciones formadas para perseguir objetivos comunes o metas estratégicas dentro de empresas, organizaciones sectoriales, etc.
Negocio responsable	Prácticas comerciales y de marketing	Promoción de prácticas de comunicación y marketing responsables y transparentes basadas en información legal, decente, honesta y veraz.
	Bioética y tecnologías responsables	Abordar las consideraciones éticas en el ámbito de la investigación biomédica, la atención sanitaria y el desarrollo y uso de tecnologías emergentes en las ciencias de la vida.
	Bienestar animal	Integridad y responsabilidad relacionadas con el bienestar de los animales de laboratorio, considerando el principio de las 3R (reemplazo, reducción y refinamiento).
	Transparencia y cultura corporativa	La propiedad, el compromiso y la transmisión de la cultura corporativa y las actividades e información de la empresa, tanto interna como externamente.
	Gobierno Corporativo	Diversidad y experiencia de los órganos de gobierno, fomentando una sólida cultura de cumplimiento, ética e integridad.
	Derechos Humanos	Compromiso y aplicación de los Derechos Humanos, incluidos, entre otros, la libertad de asociación, la no discriminación, el cumplimiento legal, la integridad, la no discriminación y el no acoso.
	Ética y Cumplimiento	Promoción de una sólida cultura de cumplimiento, ética e integridad, incluida la capacidad de mitigar los impactos negativos y promover una conducta empresarial ética en toda su cadena de valor.
	Lucha contra la corrupción y el soborno	Los sistemas establecidos para prevenir, detectar, investigar y responder a incidentes relacionados con la corrupción, el soborno y el lavado de dinero.