

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.	Comisión de Auditoría	5
1.2.3.	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	6
1.2.4.	Comisión de Dermatología.....	7
1.2.5.	Comité de Gobierno Corporativo.....	7
1.2.6.	Comité de Dirección	7
1.2.7.	COVID-19.....	8
1.3.	Objetivos y estrategia	8
1.3.1.	<i>Noble Purpose</i> y Valores Corporativos	8
1.3.2.	Investigación y Desarrollo	8
1.3.3.	Transformación Digital	9
1.4.	Sostenibilidad y ESG	11
1.4.1.	Contexto	11
1.4.2.	Política de Sostenibilidad	11
1.4.3.	Estrategia en ESG.....	12
1.4.4.	Evaluaciones y calificaciones en ESG	13
1.5.	Riesgos y tendencias futuras.....	13
1.6.	Prevención y lucha contra blanqueo capitales.....	15
1.7.	Control de aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	16
2.	Gestión medioambiental	16
2.1.	Enfoque de gestión.....	16
2.2.	Taxonomía Europea	18
2.2.1.	Adopción de la taxonomía europea por parte de Almirall.....	20
2.3.	Cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero	20
2.3.1.	Gobernanza	20
2.3.2.	Estrategia	21
2.3.3.	Gestión del riesgo	22
2.3.4.	Métricas y objetivos.....	22
2.3.5.	CDP Disclosure	25
2.4.	Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica	25
2.4.1.	Emisiones de Compuestos Orgánicos Volátiles (COV's)	25
2.4.2.	Emisiones de SOx, NOx i Partículas.....	25
2.4.3.	Ruido y contaminación lumínica.....	26
2.5.	Uso sostenible de recursos	26
2.5.1.	Consumo de energía.....	26
2.5.2.	Consumo de agua y vertido de aguas residuales	26
2.5.3.	Consumo de materias primas	27

2.6.	Gestión de residuos, eco-diseño y biodiversidad	28
2.6.1.	Gestión de residuos	28
2.6.2.	Eco-diseño	30
2.6.3.	Biodiversidad.....	31
3.	Empleados	31
3.1.	La Cultura de Almirall	31
3.2.	Atracción del talento	33
3.3.	Formación y Desarrollo del talento	34
3.3.1.	El Plan de formación online / offline	35
3.3.2.	Gestión de la formación durante el COVID-19	37
3.3.3.	El futuro de la formación - +YOUniversity	37
3.3.4.	Revisión de talento y Plan de Sucesiones	37
3.4.	Retribución, integración e igualdad	38
3.5.	Organización del trabajo	40
3.6.	Relaciones sociales	41
3.7.	Empleo: número y distribución	41
3.8.	Despidos por sexo, edad y clasificación profesional/país	43
3.9.	Acceso personas con discapacidad	43
3.10.	Absentismo	44
3.11.	Salud y seguridad	44
3.11.1.	Enfoque de gestión	44
3.11.2.	Accidentes de trabajo	46
3.11.3.	Promoción de la salud y gestión por la COVID-19	47
3.11.4.	Participación y consulta de los trabajadores	48
4.	Comunidad y Sociedad	49
4.1.	Respeto de los derechos humanos	49
4.2.	Plan de acción social para mitigar el impacto de la COVID-19.....	50
4.3.	Compromisos con desarrollo sostenible	50
4.4.	Subcontratación y proveedores	53
4.4.1.	Políticas y procesos	54
4.4.2.	Contratos con proveedores	54
4.4.3.	Auditorías	54
4.4.4.	Key performance indicators (KPIs) del programa de Compras Sostenibles. Reconocimientos externos 55	
4.4.5.	Diversidad de proveedores	55
4.4.6.	Recursos. Training y objetivos específicos	56
4.5.	Información fiscal del grupo	56
4.5.1.	Política fiscal de Almirall.....	56
4.5.2.	Contribución fiscal	57
4.5.3.	Beneficio neto antes de impuestos por país.....	57
4.6.	Sistemas de Calidad y Farmacovigilancia como herramientas para asegurar la calidad de los productos, la salud y la seguridad de los consumidores	58
4.6.1.	Sistemas de Calidad	58
4.6.2.	Sistemas de Farmacovigilancia.....	60

5.	Acerca de este informe	61
5.1.	Alcance del informe	61
5.2.	Principios de preparación	61
5.3.	Índice de los contenidos requeridos por la ley 11/2018, de 28 de diciembre.....	62

1. Modelo de Negocio

1.1. Introducción a la compañía

Almirall es una compañía biofarmacéutica global, enfocada en la salud de la piel, que colabora con científicos y profesionales de la salud para abordar las necesidades de los pacientes a través de la ciencia con el fin de mejorar sus vidas. Su *Noble Purpose* guía el trabajo de la compañía: *“Transform the patients’ world by helping them realize their hopes and dreams for a healthy live”*.

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. Adicionalmente, desde el 22 de junio de 2020 Almirall está incluida en el IBEX 35, el principal índice bursátil de España.

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 (que se define como *“Transform the patients’ world by helping them realize their hopes and dreams for a healthy live”*, 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 la autoridad, 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 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*, accionistas, inversores, autoridades regulatorias, el propio sector, los medios de comunicación, etc.

En tal sentido, durante 2021, la compañía ha publicado en su web corporativa 14 nuevas políticas aprobadas por el Consejo de Administración que, junto con las 4 ya publicadas en 2020, así como con las Normas Corporativas Globales internas (Políticas Corporativas Globales y sus Procedimientos Normalizados de Trabajo), determinan la regulación relativa a las pautas esenciales del gobierno corporativo de Almirall.

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.

En 2021, trece consejeros (ocho consejeros independientes, tres consejeros dominicales, un consejero externo, y un consejero ejecutivo), el Secretario no consejero (José Juan Pintó Sala) y el Vice-Secretario no-consejero (Joan Figueras Carreras) forman el Consejo de Administración de la compañía.

Los miembros del Consejo son: Jorge Gallardo Ballart (Presidente y Consejero Dominical), Tom McKillop (Vicepresidente 1º y Consejero Externo), Carlos Gallardo Piqué (Vicepresidente 2º y Consejero Dominical), Gerhard Mayr (Consejero Independiente), Karin Louise Dorrepaal (Consejera Independiente), Seth J. Orlow (Consejero Independiente), Georgia Garinois-Melenikiotou (Consejera Independiente), Enrique De Leyva Pérez (Consejero Independiente), Alexa B. Kimball (Consejera Independiente), Eva-Lotta Coulter (Consejera Independiente), Ruud Dobber (Consejero Independiente), Antonio Gallardo Torrededía (Consejero Dominical) y Gianfranco Nazzi (Consejero Ejecutivo y Consejero Delegado).

El consejero Gianfranco Nazzi se incorporó en mayo de 2021, reemplazando a Peter Guenter que dejó Almirall el 31 de diciembre de 2020 para dedicarse a nuevas oportunidades profesionales.

El Informe Anual de Gobierno Corporativo y el Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros contienen detalles adicionales respecto al Consejo de Administración de Almirall.

Comisiones del Consejo

Existen tres comisiones del Consejo: la Comisión de Auditoría, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la Comisión de Dermatología. 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 y reportan sus actividades al Consejo de Administración en cada sesión.

1.2.2. 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 y, en especial, su Presidente asumen 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 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. Actúa como Secretario aquel que resulte designado de entre sus miembros. 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, incluye 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.

Durante 2021, 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, verificó la progresión de las iniciativas del programa de ESG y el grado de avance de las acciones planificadas en seguridad de la información, supervisó los resultados de los test de SCIIF 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.

1.2.3. 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 cuatro consejeros, todos ellos externos y tres de ellos 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. Actúa como Secretario de la Comisión, aquel que resulte designado de entre sus miembros. 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 primer ejecutivo 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 2021 se procedió a debatir en el seno de la Comisión y aprobar los informes de evaluación del Presidente del Consejo y del Primer Ejecutivo, 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 SEUS y la propuesta para 2021 al respecto.

1.2.4. 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 se reúne, de ordinario, trimestralmente. Asimismo, se debe reunir 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. 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 2021 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.

1.2.5. 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 de Almirall (que también preside el Comité), el Consejero Delegado, el Executive Vice President Finance CFO, el Executive Vice President Research and Development Chief Scientific Officer, el Senior Vice President Human Resources, la Senior Vice President Legal (vacante al cierre de 2021), el Director de Auditoría Interna y el General Counsel, que actúa también como secretario del Comité.

Almirall tiene también establecido un Comité de Gestión de Riesgos que reporta al Presidente de la compañía y al Comité de Gobierno Corporativo y, a través del Director de Auditoría Interna, a la Comisión de Auditoría del Consejo de Administración.

1.2.6. Comité de Dirección

El Comité de Dirección de Almirall es el comité interno que lidera la gestión ejecutiva de la compañía, reportando al 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 Executive Vice President Finance CFO, el Executive Vice President Research and Development Chief Scientific Officer, el Senior Vice President Industrial Operations, la Senior Vice President Legal (vacante al cierre de 2021), el Senior Vice President Human Resources, la Chief Digital Officer, el Chief Medical Officer, el Chief Commercial Officer Europe & International, y el General Counsel, que actúa también como secretario del Comité.

Existen también otros comités internos reportando al Comité de Dirección, entre los que destacan el Comité de Pipeline, el Comité Fiscal, el Comité de Seguridad de Producto y el Comité de ESG.

1.2.7. COVID-19

Durante 2021, la mayoría de las reuniones de los comités internos de la compañía, y en especial del Comité de Dirección, han seguido celebrándose de forma telemática, al igual que las sesiones del Consejo de Administración de la compañía y las de las Comisiones del Consejo, incluyendo también la celebración de la propia Junta General Ordinaria anual de la compañía, celebrada el mes de mayo de 2021, así como la Junta General Extraordinaria celebrada el pasado mes de junio.

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 live”

El *Noble Purpose* de Almirall está centrado en el paciente, que guía la estrategia, la cultura de compañía, los líderes, y la mentalidad del Grupo. Se centra en una experiencia única para el paciente, con soluciones que le ofrezcan el mayor beneficio posible. El foco es el bienestar del paciente, y es por eso que se hace todo lo posible para ofrecerle soluciones efectivas. Así mismo 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 sus necesidades 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 nuestro *Noble Purpose* y por compartir sus valores:

- *“Caring”*: El paciente siempre está en el centro. Almirall los escucha, empatiza con ellos y se ayudan mutuamente para alcanzar el éxito.
- *“Dedicated”*: Los profesionales nunca se dan por vencidos. Son comprometidos, apasionados, responsables y audaces.
- *“Dynamic”*: El equipo es ágil y trata de simplificar, desafiando el *status quo* y empoderando la mentalidad emprendedora.
- *“Expert”*: Además Almirall trata de ir siempre un paso por delante, siendo rigurosos en todo aquello que hacen y atreviéndose a probar y aprender.

1.3.2. Investigación y Desarrollo

Uno de los factores clave del modelo de negocio de Almirall es la investigación y desarrollo (I+D), que cuenta con más de 40 años de historia, y cuyo objetivo esencial es proporcionar soluciones innovadoras para abordar necesidades médicas no cubiertas. El I+D de Almirall se centra en aquellas áreas en las que se puede hacer una aportación más significativa, con el objetivo de mejorar la salud y la calidad de vida de los pacientes. Gracias a sus tres centros especializados de investigación, conjuntamente con alianzas internacionales, la compañía cuenta con productos en casi todas las fases de desarrollo.

Almirall realiza la mayoría de sus actividades de I+D en sus instalaciones de Sant Feliu de Llobregat (Barcelona), que se inauguraron en 2006. Con una superficie de más de 27.500 m², están equipadas con la tecnología más

avanzada y cuentan con profesionales altamente cualificados en todas las disciplinas implicadas en el proceso de investigación y desarrollo de nuevos fármacos. Además de esta instalación, Almirall también cuenta con una planta química en Sant Celoni y otra en Sant Andreu de la Barca (también en la zona de Barcelona), que proporciona los ingredientes activos necesarios para los estudios toxicológicos, preclínicos y clínicos. Por otro lado se realizan otras actividades menores en los centros que tiene el Grupo en Reinbek (Alemania) y Mendrisio (Suiza).

Más allá del I+D, Almirall está comprometida en fortalecer las habilidades de los profesionales de la salud. Con ese fin, la compañía organiza y patrocina cursos, conferencias y reuniones médicas en cada una de las áreas terapéuticas principales. Además, los artículos y resultados de ensayos clínicos de Almirall se publican en revistas científicas de ámbito internacional.

El intercambio de conocimientos con la comunidad médica también se extiende a los proyectos de colaboración. Almirall se asocia con instituciones académicas, hospitales y sociedades científicas para incrementar el conocimiento sobre las enfermedades.

Además de su propio programa de I+D, Almirall establece acuerdos con organizaciones públicas y privadas, así como con equipos de investigación académica y empresas de biotecnología de todo el mundo, para crear una red de intercambio de conocimiento y promover la innovación para beneficio de la sociedad. Esto permite generar nuevos programas de investigación que responden a las necesidades actuales de la sociedad y, adicionalmente, tener acceso a las nuevas tecnologías, acelerando así el proceso de identificación de nuevos fármacos.

1.3.3. Transformación Digital

Al igual que muchas otras industrias, la industria farmacéutica está experimentando una gran transformación. Por ello y para que siga siendo una industria competitiva a largo plazo, Almirall debe incluir la innovación en todos los procesos de su cadena de valor así como establecer nuevos enfoques y estrategias para el lanzamiento de nuevos productos.

Además, la compañía está incorporando cada vez más en sus actividades recursos digitales para establecer procesos más eficientes así como para aumentar la fiabilidad y la velocidad de diagnóstico de las afecciones de la piel, permitiéndole desarrollar soluciones que van más allá del medicamento. Almirall está aprovechando el gran potencial que proporciona la digitalización y la tecnología con el objetivo de transformar la medicina, la investigación y la manera de interactuar con sus pacientes de manera que les aporte valor.

Toda esta transformación digital, la compañía la está llevando a cabo mediante la implementación de nuevos enfoques basados en 4 pilares:

- Innovación comercial: gracias al desarrollo de acciones innovadoras, Almirall puede diferenciar sus productos y favorecer el apoyo a los profesionales sanitarios y a los pacientes.
- Innovación en I+D y producción: a través del uso de *Real World Data*, la compañía mejora la eficiencia en la producción de los medicamentos y en los procesos de toma de decisiones en tiempos, costes e impactos.
- Comunicaciones externas y difusión digital: la compañía genera un impacto positivo en sus comunicaciones mediante el impulso de nuevos modelos de negocio digitales con los que accede a nuevos nichos de valor.
- Datos y analíticas: Almirall construye una base de datos sólida y completa para ofrecer una visión realista del negocio.

A medida que los medicamentos y la atención sanitaria se vuelven más complejos, la digitalización progresa rápidamente y se incorpora cada vez más en todos los niveles del ámbito sanitario. Dada la necesidad de una transformación digital, se han desarrollado aplicaciones que permiten a los profesionales de la salud diagnosticar y prescribir medicamentos a los pacientes de una manera mucho más rápida y segura, al tiempo que les permiten monitorizar los tratamientos y evaluar su efectividad. En 2021 se han llevado a cabo diversas iniciativas, como por ejemplo soluciones digitales para la salud mental de pacientes de psoriasis, algoritmos aplicados a la producción en busca de mayor eficiencia y reducción de costes en la fabricación de nuestros productos, herramientas para el análisis y archivo de evidencias de los ensayos clínicos o algoritmos para identificar potenciales relaciones entre proteínas e indicaciones.

Por último, Almirall dispone de un programa de mentoring para *start-ups* y emprendedores del sector sanitario bajo el nombre de *Digital Garden* (<https://almiralldigitalgarden.com>). *Digital Garden* es la aceleradora de salud digital en dermatología impulsada por Almirall, cuyo objetivo es ayudar a que crezcan las *start-ups* centradas en el desarrollo de servicios y soluciones innovadoras basadas en la tecnología a lo largo del recorrido del paciente en dermatología. También se buscan colaboraciones significativas con mentes destacadas fuera de Almirall para encontrar soluciones que aborden algunos de los desafíos de la dermatología a los que se enfrentan los pacientes hoy en día. El *Digital Garden* está alojado en el Barcelona Health Hub, en el hospital de Sant Pau de Barcelona.

Bajo este programa, se puede acceder a un programa de aceleración de 9 meses en el Barcelona Health Hub. Almirall no participa en el capital de los proyectos, pero ofrece ayuda para acelerar el proceso de salida al mercado de las *start-up* y facilitar su acceso a la financiación de capital riesgo:

- Financiación con 0% de capital, vinculada a hitos específicos, para permitir su crecimiento.
- *Mentoring* por parte de los ejecutivos de Almirall y expertos de la industria farmacéutica de todas las especialidades y fases del programa.
- Oportunidad de conectar con inversores y otros actores clave, a través de eventos a medida como la participación en jornadas de inversores y congresos de tecnología y salud digital en todo el mundo.
- Banco de pruebas para pilotos digitales con hospitales líderes en Barcelona, con acceso potencial a HCPs y pacientes.
- Colaboración en proyectos reales de Almirall (cuando sea aplicable).
- Acceso a la red de comunicación y relaciones públicas de Almirall para promocionar su empresa.
- Apoyo en el lanzamiento y presentación a los inversores con el objetivo de graduarse en la financiación de capital de riesgo. El programa incluye un día de inversores.
- Acceso potencial a los conjuntos de datos de Almirall para construir modelos sobre datos clínicos reales.
- Programa personalizado según las necesidades de su empresa.

Fruto de este programa, han surgido las siguientes colaboraciones en 2020 y 2021:

- AI Derm: herramienta de Inteligencia Artificial Cognitiva que permite a los profesionales sanitarios realizar el diagnóstico, tratamiento y seguimiento del cáncer de piel. Proporciona recomendaciones y gestión a través de análisis avanzados y aprendizaje profundo dentro de un análisis multidimensional adaptado a la medicina de precisión. Está creada por profesionales del Hospital Clínico de Barcelona.
- Ampersand: terapias digitales que utilizan la ciencia del comportamiento y la ciencia de los datos para mejorar la calidad de vida de los pacientes proporcionándoles contenidos educativos, prácticos y personalizados de manera oportuna y fácil de entender. DTx para personas que viven con enfermedades inflamatorias de larga duración que permite a los pacientes tomar mejores decisiones de autocuidado y encontrar formas de vivir con sus patologías.
- Legit: ofrece a los profesionales sanitarios una plataforma para la gestión de pacientes que incluye el diagnóstico y el tratamiento con Inteligencia Artificial de 139 enfermedades de la piel. Utiliza la tecnología para reducir el esfuerzo de los profesionales sanitarios y automatizar muchos aspectos de la práctica dermatológica. Ofrece a los pacientes y a los médicos la posibilidad de monitorizar de forma telemática, automática y ágil los cambios en las lesiones de la piel que a menudo son graduales y sutiles, correlacionando diferentes síntomas para identificar los factores desencadenantes y evaluar el rendimiento del tratamiento.
- Patch AI: Agente conversacional empático que recoge los resultados de los pacientes e integra puntos de datos de varios dispositivos para obtener información sobre el estado de salud del paciente. Su misión es mejorar la calidad de vida de las personas y ayudar a las empresas farmacéuticas a ofrecer tratamientos más seguros, asequibles y personalizados. Se trata de un software independiente, que se ofrece en formato de aplicación móvil para facilitar el uso al paciente.
- Tryl: Primera plataforma online y aplicación móvil que aplica la experiencia de usuario (UX) a nivel de consumidor, la ciencia del comportamiento y los datos en tiempo real para mejorar la adherencia, reducir los abandonos y hacer que los ensayos clínicos sean más rápidos, rentables y precisos.
- Vila Health: Solución de aplicación en la nube basada en una interfaz conversacional. Guía al usuario a través de conversaciones cortas, específicas y altamente interactivas que proporcionan orientación y apoyo profesional paso a paso para los desafíos psicosociales específicos de vivir con una enfermedad de por vida. Interacciones divertidas y lúdicas que se convierten en parte de la vida de las personas y construyen un viaje hacia el bienestar mental, a pesar de padecer una enfermedad física.
- Haut.AI: plataforma SaaS B2B creada por un equipo estonio que ofrece una amplia funcionalidad de algoritmos de visión artificial para el cuidado de la piel a través de una API sencilla y lista para usar. Haut.AI reconoce las características de múltiples condiciones y enfermedades con algoritmos de aprendizaje automático entrenados en una base de datos de más de 1 millón de imágenes. Haut.AI permite a los clientes del cuidado de la piel y de la industria farmacéutica crear productos digitales utilizando la IA disponible.
- Derma2go.com: esta herramienta innovadora resuelve las necesidades tanto de los pacientes como de los dermatólogos. Los pacientes inician una solicitud en línea en derma2go.com, suben fotos de su problema cutáneo y proporcionan una descripción. Los dermatólogos acceden a la solicitud y proporcionan un diagnóstico dermatológico en pocas horas. Derma2go pretende servir de herramienta de triaje para reducir los costes y los tiempos de espera de las citas en respuesta a la escasez de dermatólogos.
- Ancora: Intrepida (nalytics) ha creado una aplicación para pacientes que es el match.com de los ensayos clínicos. La herramienta aprovecha la PNL para permitir que los pacientes accedan directamente a la

información sobre los ensayos de una forma fácil de buscar y adaptada a sus necesidades, lo que ayuda a los patrocinadores de los ensayos a reclutar pacientes más rápido, más diversos y más adecuados. Ancora también proporciona a los pacientes recursos educativos sobre los ensayos e información enriquecida sobre posibles coincidencias. En definitiva, la herramienta democratiza el acceso de los pacientes a los ensayos clínicos, al tiempo que ayuda a los promotores de medicamentos a aumentar la eficiencia y maximizar el tiempo de patente.

- UVisio: solución digital personalizada para la prevención de las reacciones cutáneas al sol. Consiste en un dispositivo portátil y una aplicación móvil para la monitorización de los rayos UV y el autoanálisis de la piel antes y después de la exposición a los rayos UV para determinar la sensibilidad personal al sol, dar consejos personalizados y proporcionar la información al dermatólogo.

Adicionalmente, se está preparando una tercera edición cuyos candidatos elegidos serán anunciados en 2022.

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/ESG, continuando con la integración de las cuestiones ambientales, sociales y éticas en el 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 ESG, 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 y a ESG.

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.

1.4.2. Política de Sostenibilidad

En febrero de 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 ESG 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, y (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. Estrategia en ESG

En 2020 Almirall realizó un nuevo diagnóstico, interno y externo, en materia de ESG, así como un análisis de materialidad de los diferentes aspectos analizados, identificando así cuáles eran más relevantes para los diferentes grupos de interés. El resultado de dicho ejercicio dio lugar a la formulación y confirmación por el Consejo de Administración, en el mes de julio, de una nueva Estrategia en ESG.

El diagnóstico interno se realizó con:

- la revisión y evaluación de toda la documentación interna existente en materia de ESG por parte de una empresa de consultoría especializada; y
- mediante una consulta directa con la Alta Dirección de Almirall, mediante entrevistas estructuradas.

Por otro lado, el diagnóstico externo se realizó a través de:

- un *benchmark* con empresas líderes del sector y con empresas similares a Almirall;
- una consulta de la información pública de diferentes prescriptores sectoriales;
- una consulta de la información pública de diferentes prescriptores en ESG; y
- una consulta directa mediante entrevistas estructuradas a representantes de los grupos de interés más relevantes.

Se identificaron 39 aspectos de ESG para su evaluación, tanto interna como externa, y cuya priorización se refleja en la correspondiente matriz de materialidad.

Como resumen del análisis de materialidad realizado, los siguientes 22 aspectos fueron identificados como materiales: Investigación, Desarrollo e Innovación, Cumplimiento & Anticorrupción, Modelo y estrategia de negocio, Calidad de producto, Seguridad y Salud del empleado, Gobierno Corporativo, Gestión de Riesgos y Oportunidades, Farmacovigilancia, Foco en el paciente, Desarrollo y retención del talento, Alianzas estratégicas, Cadena de suministro responsable, Bienestar del empleado, Relaciones con el cliente, Disponibilidad de información corporativa, Atracción del talento, Rendimiento financiero, Seguridad de producto, Gestión eficiente de la energía, Inclusión y diversidad, Derechos Humanos, y Acción Climática.

En 2021 Almirall ha impulsado el desarrollo e implementación de la estrategia en ESG, 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) Revisión en detalle del Código Ético y de 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.

La Estrategia en ESG, y sus áreas de trabajo e iniciativas, están alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, tal como se resume a continuación:

Medio ambiente: 3-Salud y bienestar, 7-Energía asequible y no contaminante, 13-Acción por el clima.

Social: 3-Salud y bienestar, 5-Igualdad de género, 8-Trabajo decente y crecimiento económico.

Gobierno: 3-Salud y bienestar, 9-Reducción de las desigualdades, 16-Paz, justicia e instituciones sólidas, 17-Alianzas para lograr los objetivos.

Gestión y comunicación: 8-Trabajo decente y crecimiento económico, 16-Paz, justicia e instituciones sólidas, 17-Alianzas para lograr los objetivos.

En el resto de apartados y secciones de este informe se detalla información de logros y avances en las diferentes áreas de trabajo de la Estrategia en ESG durante 2021.

1.4.4. Evaluaciones y calificaciones en ESG



En 2021 Almirall ha recibido los resultados de la evaluación de Sostenibilidad y ESG realizada por EcoVadis, habiendo obtenido una puntuación de 74/100, por lo que se ha pasado directamente de la Medalla Plata obtenida en 2020 a la Medalla Platino, sin pasar por la Medalla Oro. Con relación a la evaluación de Sostenibilidad y ESG de 2020, en la que Almirall obtuvo una puntuación global de 63/100, este año se ha mejorado sustancialmente en la dimensión de "Sustainable Procurement", habiendo mejorado también en las dimensiones "Environment" y "Labor & Human Rights". En la dimensión "Ethics" se ha mantenido la misma puntuación.

EcoVadis es un proveedor universal de ratings en Sostenibilidad y ESG, habiendo evaluado a más de 85.000 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 2021, 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, empresa de Morningstar, realizó una evaluación de las dimensiones ambiental, social y de gobernanza de Almirall, otorgando un ESG Risk Rating de 27,8, lo que supone una calificación de Riesgo Medio, situándose Almirall en el 14º percentil (1º percentil = riesgo más bajo) del sector de actividad 'Pharmaceuticals'.

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 anual, que prioriza aquellos 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 el Risk Management Committee, vinculado funcionalmente a la Comisión de Auditoría y a 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 las condiciones de comercialización, así como una industria muy regulada en aspectos ambientales y relacionados con la farmacovigilancia, la calidad, y los códigos de buenas prácticas en actividades promocionales.

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, establecidos como 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 al medio ambiente.
- Riesgos para la sociedad: en relación a 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 4.6 "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.

En noviembre de 2020, el Consejo de Administración de la compañía aprobó 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, sin cambios significativos en 2021.

En relación con el impacto de la COVID-19, según se ha indicado en las cuentas anuales consolidadas del Grupo, no se espera que la situación pandémica vuelva los niveles de marzo 2020, si bien la nueva variante del virus (Ómicron) mantiene la incerteza por su alto nivel de propagación y el impacto que pueda tener en la economía mundial. No obstante, dado el alto nivel de vacunación combinado con unos síntomas más leves, no se prevén medidas drásticas que puedan afectar las operaciones del Grupo. Ya en 2020 el Grupo adoptó diversas medidas de flexibilización laboral y digitalización de procesos para garantizar la seguridad de sus trabajadores y que la actividad productiva, de desarrollo y comercial pudiera desarrollarse. Dichas medidas siguen en vigor en 2021, acorde a la legislación y recomendaciones de las administraciones de cada territorio donde opera el Grupo.

1.6. Prevención y lucha contra blanqueo 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, 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 y en el “Código de Conducta de Proveedores”, y son desarrollados por las Normas Corporativas Globales de la Compañía, contenidas en las Políticas Corporativas Globales y sus Procedimientos Normalizados de Trabajo.

Durante el mes de Octubre de 2021 se procedió a actualizar el Código Ético para hacer más fácil de usar y más accesible para los empleados de todas las filiales así como a clientes internos y externos a través de la web.

En el mes de diciembre de 2021 se procedió a lanzar el nuevo canal de denuncias denominado internamente “Speak up”, canal para ayudar a los empleados de Almirall a trabajar juntos para hacer frente a posibles sobornos, corrupción, fraude, abuso y otras conductas que no están alineadas con el Código Ético. Se trata de un canal que se ha implementado de manera global en más de 60 idiomas y que puede ser utilizado por todos los empleados internos y colaboradores externos de Almirall que tengan acceso a los sistemas. En este canal de denuncias se ha garantizado la privacidad de los datos de los empleados de acuerdo con las directrices de la UE.

Este canal permite la comunicación de denuncias, ya sea anónimas o confidenciales, a través de un tercero, siendo las mismas gestionadas y analizadas por Recursos Humanos y Global Compliance & Privacy.

Durante el ejercicio 2021 no se han reportado denuncias en materia de corrupción.

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.

El Consejo de Administración de Almirall aprobó hace años un “Modelo de prevención y gestión de riesgos penales” 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 sensibilidad a los riesgos penales detectada en los procesos concretos, en función del sector y las actividades que Almirall realiza.

1.7. Control de aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Almirall ha realizado en 2021 aportaciones por un importe total de 1.518 miles de euros a diversas asociaciones sin ánimo de lucro de las distintas geografías donde opera el Grupo, entre las que destacamos las siguientes:

- 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 2021 el Grupo ha aportado 332 mil euros.
- 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 2021 el Grupo ha aportado 287 mil euros.
- 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 2021 el Grupo ha aportado 147 mil euros.
- 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 2021 el Grupo ha aportado 211 mil euros.
- 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 2021 el Grupo ha aportado 133 mil euros.
- Adelphe (Francia): es una empresa estatal sin ánimo de lucro cuyo objetivo es desarrollar el reciclaje de los envases domésticos por parte de las empresas en Francia. Adelphe, que lleva más de 25 años en el sector del vino y las bebidas espirituosas, también está presente en las industrias de la panadería, la alimentación y las bebidas, así como en la farmacéutica y permite a sus clientes cumplir su responsabilidad medioambiental con el medio ambiente. En 2021 el Grupo ha aportado 84 mil euros.

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.

Almirall dispone de un sistema integrado de gestión de la seguridad y salud laboral, del medio ambiente y de la energía. En 2019, Almirall superó con éxito la auditoría de certificación de TÜV Rheinland sobre el sistema integrado de gestión, de acuerdo a las normas internacionales ISO 45001:2018, ISO 14001:2015 e ISO 50001:2018, en todos sus centros operacionales en España y Alemania. En 2021, se realizó la segunda auditoría anual de seguimiento por parte de TÜV Rheinland con el resultado muy positivo de 0 no-conformidades de acuerdo a los estándares ISO 14001:2015 (gestión ambiental) e ISO 50001:2018 (gestión energética).

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 a 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 1 – 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.

A nivel corporativo, Almirall dispone de un Equipo de Medio Ambiente, que reporta al Head of Corporate Social Responsibility, quien, a su vez, reporta al Vicepresidente de Recursos Humanos. Este equipo cuenta con dos 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 ambiental, con una dedicación parcial.

Actualmente Almirall dispone de una póliza de seguro de riesgos medioambientales, no obligatoria, con una cobertura de 10 millones de euros.

Almirall no ha recibido ninguna multa o sanción por incumplimiento de normativa ambiental en 2021.

Quedan excluidos de este informe los datos asociados a las oficinas de Almirall de las filiales comerciales de alquiler por ser no materiales (impacto inferior al 5% en todos sus aspectos ambientales).

2.2. Taxonomía Europea

La Comisión Europea ha establecido un sistema de clasificación específico para identificar las actividades económicas ambientalmente sostenibles, actuando como un importante facilitador para apoyar la inversión sostenible y para implementar el “Green Deal” europeo.

Al proporcionar definiciones adecuadas de las actividades económicas que pueden considerarse ambientalmente sostenibles, se pretende crear seguridad y transparencia para los inversores, proteger a los inversores privados del lavado verde, ayudar a las empresas a planificar la transición, mitigar la fragmentación del mercado y, en última instancia, salvar la brecha de la inversión sostenible.

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

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

Una actividad económica se define como ambientalmente sostenible si

- a. contribuye de forma sustancial a al menos uno de los seis objetivos medioambientales;
- b. no causa ningún daño significativo (DNSH) a los otros cinco objetivos medioambientales;
- c. cumple con las salvaguardias mínimas.

En julio de 2018, la Comisión Europea creó un Grupo de Expertos Técnicos (TEG) sobre finanzas sostenibles para desarrollar recomendaciones sobre los criterios de selección técnica para las actividades económicas que pueden hacer una contribución sustancial a la mitigación o adaptación al cambio climático, evitando al mismo tiempo un daño significativo a los otros cuatro objetivos ambientales.

Sobre la base de la contribución del TEG y de una amplia gama de partes interesadas e instituciones, el reglamento de la taxonomía se publicó en el Diario Oficial de la Unión Europea el 22 de junio de 2020 y entró en vigor el 12 de julio de 2020 (Reglamento (UE) 2020/852).

A partir de enero de 2022, las empresas sujetas a la obligación de publicar una declaración no financiera (DNF) deberán 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.

El reglamento sobre la taxonomía otorga además a la Comisión Europea la facultad de adoptar actos delegados y actos destinados a especificar la forma en que las autoridades competentes y los operadores del mercado deben cumplir las obligaciones derivadas de la normativa. El 21 de abril de 2021 se publicó el primer acto delegado sobre actividades sostenibles para los objetivos de adaptación y mitigación del cambio climático. Para los otros cuatro objetivos medioambientales, se espera que la Comisión publique los respectivos actos delegados para su entrada en vigor en 2022. Adicionalmente, el 6 de julio de 2021 la Comisión Europea emitió un acto delegado (que complementa el artículo 8 del reglamento de taxonomía) para indicar a las empresas sujetas a la directiva sobre divulgación no financiera cómo informar y en qué medida sus actividades se ajustan a las consideradas sostenibles desde el punto de vista medioambiental.

Las actividades económicas a lo largo de toda la cadena de valor se dividieron en las tres categorías siguientes.

- **Elegible:** actividad económica que cumple las dos condiciones siguientes
 - i. ha sido incluida explícitamente en el reglamento europeo de taxonomía porque contribuye sustancialmente a la mitigación del cambio climático o a la adaptación al mismo;
 - ii. cumple los criterios establecidos en el reglamento europeo de taxonomía para los dos objetivos medioambientales.
- **No elegible:** actividad económica que cumple las dos condiciones siguientes
 - i. se ha incluido explícitamente en el reglamento europeo de taxonomía porque contribuye sustancialmente a la mitigación del cambio climático o a la adaptación al mismo;
 - ii. no cumple los criterios establecidos en el reglamento europeo de taxonomía para los dos objetivos medioambientales.
- **No cubierta:** actividad económica que no se incluyó en el reglamento europeo de taxonomía porque no contribuye sustancialmente a la mitigación del cambio climático o a la adaptación al mismo y, por lo tanto, no se han desarrollado criterios técnicos específicos. La Comisión Europea considera que este tipo de actividad puede no tener un impacto significativo en la mitigación/adaptación al cambio climático o podría integrarse en el reglamento europeo de taxonomía en una fase posterior.

Dentro de dicho reglamento, se han identificado diversos sectores críticos que tienen que descarbonizarse para lograr los objetivos climáticos de la UE en 2050 (puesto que representan más del 90% de las emisiones directas de gases de efecto invernadero en la UE), como es el caso del sector energético, transporte o suministro de agua, entre otros. Almirall opera en el sector farmacéutico que no corresponden a ninguno de esos sectores, por lo que no tiene que reportar información relativa al importe neto de la cifra de negocios, pero sí en relación a KPIs de CAPEX y OPEX. Más concretamente:

En relación a los KPIs de CAPEX, se han identificado aquellas inversiones en activos fijos que:

- Están relacionadas con activos o procesos que están asociados con actividades elegibles/alineadas con la Taxonomía,
- Forman parte de un plan de inversiones en activo fijo para expandir las actividades elegibles/alineadas con la Taxonomía,
- Están relacionadas con la compra de productos de actividades elegibles/alineadas.

En relación a los KPIs de OPEX, se han identificado aquellos gastos de explotación que:

- Están relacionadas con activos o procesos asociados con actividades elegibles/alineadas con la Taxonomía,
- Forman parte de un plan expandir las actividades alineadas con la Taxonomía o para convertir las actividades elegibles en alineadas,
- Están relacionados con la compra de productos de actividades elegibles/alineadas.

2.2.1. Adopción de la taxonomía europea por parte de Almirall

De acuerdo a lo comentado en el apartado anterior, Almirall no forma parte de ninguno de los sectores elegibles incluidos en el reglamento europeo, por lo que el alcance del análisis se ha adaptado a esta circunstancia. En general, se han identificado aquellas actividades correspondientes a la mitigación y adaptación al cambio climático sobre las que el Grupo pueda tener tanto acción directa (a través de sus propias operaciones) como indirecta (a través de las operativas de sus clientes o proveedores, así como, en menor medida, de sus empleados).

En particular, el análisis se ha centrado por un lado en las inversiones y actividades realizadas en los distintos centros de trabajo del Grupo como de las plantas de producción, tal como se describe en buena parte en la sección 2 “Gestión medioambiental” de este mismo informe como en la Nota 30 de la memoria consolidada del Grupo. Por otro lado, se han revisado todas aquellas actividades derivadas de la actividad del Grupo que cumplan los criterios de mitigación del cambio climático de acuerdo al reglamento europeo de taxonomía, no habiéndose identificado ninguna actividad relacionada con la adaptación al cambio climático.

Fruto del análisis realizado por la Dirección de Almirall se han identificado tres actividades elegibles de acuerdo a los dos objetivos medioambientales aprobados hasta la fecha:

- Servicios de transporte de mercancías por carretera
- Transporte de pasajeros mediante vehículos ligeros, automóviles y motocicletas
- Generación de electricidad mediante tecnología solar fotovoltaica

En términos de OPEX, los únicos gastos asociados a las actividades definidas anteriormente son los de mantenimiento de las placas fotovoltaicas, que no son significativos en el ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021. Por este motivo, no se reporta ningún KPI relativo a OPEX.

En términos de CAPEX, el Grupo ha considerado el peso de las inversiones relacionadas con las actividades mencionadas anteriormente en relación a las adiciones totales del ejercicio, ya sea de activos intangibles (Nota 9 de la memoria consolidada), activos por derechos de uso (Nota 10 de la memoria consolidada) o Inmovilizado material (Nota 11 de la memoria consolidada). Teniendo esto en cuenta, en 2021, el 7% de las inversiones fueron generadas por actividades empresariales que cumplen los criterios de mitigación del cambio climático.

2.3. Cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero

En 2021 Almirall ha analizado 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. 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 responsabilidad social 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.

2.3.2. 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 climático 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 tiene previsto realizar un análisis cuantitativo del riesgo en 2022 (complementario al cualitativo que se ha hecho en 2021), utilizando la metodología de análisis de escenarios. Para los escenarios físicos, Almirall está considerando 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 está considerando 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 (2°C). Como resultado del análisis 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 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.

2.3.3. 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 monitorear 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 Director de Auditoría Interna. 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 del 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 Director de Auditoría Interna 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 tiene previsto llevar a cabo una evaluación más profunda de los riesgos y oportunidades del cambio climático mediante la realización de un análisis cuantitativo con el fin de estimar las potenciales implicaciones financieras asociadas al negocio de Almirall.

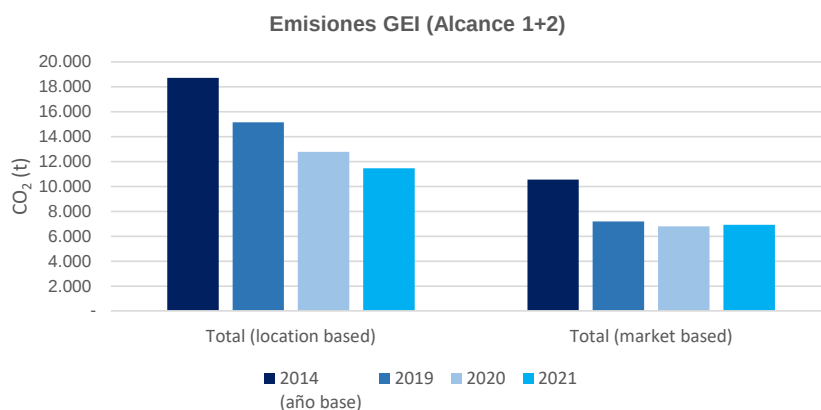
2.3.4. Métricas y objetivos

Emisiones de gases de efecto invernadero alcance 1 y 2

En la tabla 2 se detalla la evolución de las emisiones GEI para alcance 1 y alcance 2 en base al mix energético del país (*location based*) y alcance 2 teniendo en cuenta compra de energía verde (*market based*), donde las emisiones son cero gracias a la compra de energía eléctrica verde. Se ha realizado una corrección en los datos de alcance 1 respecto a los años anteriores incluyéndose las emisiones asociadas a la flota de vehículos en dicho alcance.

CO ₂ (t) (*)	2014 (año base)	2019	2020	2021
Alcance 1	8.649	7.194	6.797	6.910
Alcance 2 (market based)	1.906	-	-	-
Alcance 2 (location based)	10.068	7.952	5.977	4.548
Total 1+2 (location based)	18.717	15.146	12.774	11.458

Tabla 2 – Emisiones GEI, alcance 1 y 2, de Almirall



(*) 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)

Objetivos de reducción de emisiones

Almirall se marcó un objetivo de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de alcance 1 y 2 *location-based* del 21% para el periodo 2014-2025. Este objetivo se fijó en base al "*energy master plan*" de la compañía incluido en la planificación financiera (inversiones), mediante la reducción del consumo de gas y electricidad con proyectos de eficiencia energética y la apuesta por la autogeneración de energía renovable. A fecha de enero de 2021 el objetivo fue alcanzado y a fecha de enero 2022 la reducción de las emisiones GEI en el periodo 2014-2021 es del 39%.

En 2021-22 Almirall está trabajando en definir un programa de descarbonización para la compañía que marque objetivos ambiciosos a medio y largo plazo alineados con un escenario de 1,5°C así como la hoja de ruta a seguir para la consecución de los objetivos marcados. Los objetivos incluirán los alcances 1, 2 y 3.

Emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 3

En 2018 se llevó a cabo una evaluación preliminar de las emisiones indirectas de alcance 3 del año 2017 con objeto de identificar las principales categorías de emisiones del alcance 3. La herramienta utilizada para la evaluación fue Quantis Suite 2.0., una herramienta cuyo método de cálculo se basa en el gasto realizado para cada una de las categorías. El total de emisiones de Alcance 3 calculado para las emisiones correspondientes al año 2017 fue casi 10 veces mayor que la suma de Alcance 1 y 2, destacando la categoría 1 con el 81 % del total de las emisiones calculadas, tal como se observa en la Tabla 2.1.

En 2021 se han desarrollado herramientas para el cálculo de las categorías 4, 5, 6 y 9 de acuerdo con el GHG Protocol pero con una metodología que permite evaluar el progreso de las emisiones en la compañía. En concreto para el transporte y distribución, y los viajes de negocios el método de cálculo se basa en la distancia (categorías 4, 6 y 9) y para los residuos el método se basa en factores específicos para la gestión de residuos (categoría 5).

En el resultado de las emisiones de GEI de alcance 3 para el año 2021 se deben considerar los siguientes límites:

- Categoría 4 y 9: El cálculo incluye las emisiones asociadas al transporte de materia prima utilizada en la fabricación de los productos de Almirall desde las instalaciones de producción de los proveedores hasta los centros de Almirall.

También incluye el transporte de los productos de Almirall desde los centros productivos de Almirall o de las CMO's hasta los principales centros logísticos de los países donde Almirall realiza actividad comercial o bien hasta sus *partners*. Se incluye en el cálculo la distribución capilar de sus productos en España desde sus centros logísticos hasta farmacias y hospitales, pero queda excluida la distribución capilar de los centros logísticos de sus filiales comerciales fuera de España debido a la deficiente información actualmente. Esta categoría también incluye las emisiones asociadas al transporte de muestras.

- Categoría 5: El cálculo incluye las emisiones asociadas a la gestión y transporte de residuos, y tratamiento de aguas residuales de los centros de Almirall España y de Alemania.
- Categoría 6: El cálculo incluye las emisiones de viajes aéreos, tren y noches de hotel de Almirall a excepción de las filiales comerciales de Italia, Polonia y USA. También se incluyen las emisiones asociadas a kilometraje interno en España el vehículo del empleado.

Categorías Alcance 3 - CO ₂ (t) (**)		2017	2021
Emisiones Alcance 3 Aguas Arriba	1 Bienes y servicios adquiridos	125.504	Previsto cálculo en 2022
	2 Bienes de equipo	12.168	Previsto cálculo en 2022
	3 Actividades relacionadas con combustible y energía (no incluido en alcance 1 o alcance 2)	3.620	1.663
	4 Transporte y distribución (Aguas Arriba)	3.370	2.181
	5 Residuos generados en operaciones	2.794	238
	6 Viajes de negocio	2.548	325
	7 Movilidad de los trabajadores desde/hasta su puesto de trabajo.	2.975	Previsto cálculo en 2022
	8 Activos arrendados (Aguas Arriba)	2.188	No aplica
Emisiones Alcance 3 Aguas Abajo	9 Transporte y distribución (Aguas Abajo)	La distribución de los productos de Almirall se incluye en el cálculo de la categoría 4	
	10 Procesamiento de productos vendidos	La herramienta no permite realizar este cálculo. En cualquier caso, se considera no significativo. Previsto cálculo en 2022.	
	11 Utilización de productos vendidos	No se identifican emisiones por el uso de los productos vendidos por Almirall.	
	12 Tratamiento de fin de ciclo de vida de los productos vendidos	No se ha calculado esta categoría por las limitaciones del programa utilizado. Previsto cálculo en 2022.	
	13 Activos arrendados (Aguas Abajo)	No aplica	
	14 Franquicias	No aplica	
	15 Inversiones	No aplica	
TOTAL		155.167	Previsto cálculo en 2022

(**) El origen de los factores de emisión utilizados para el cálculo de emisiones de alcance 3 en 2021 es el siguiente:

- Categoría 3 Actividades relacionadas con combustible y energía: "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).
- Categoría 4, 9 y 6 Transporte aguas arriba y aguas abajo y viajes de negocio: "Greenhouse gas reporting: conversion factors 2021" publicado en Junio 2021 por el Department for Business, Energy & Industrial Strategy del Gobierno de UK.
- Categoría 5 Residuos generados en operaciones: "Greenhouse gas reporting: conversion factors 2021" publicado en Junio 2021 por el Department for Business, Energy & Industrial Strategy del Gobierno de UK, y otros factores de residuos específicos.

Tabla 2.1 – Emisiones GEI alcance 3 Almirall

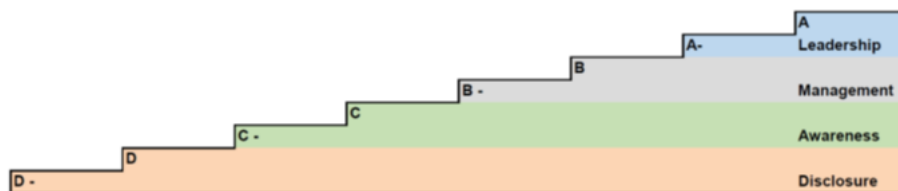
En relación a las categorías 1 "Bienes y servicios adquiridos" y 2 "Bienes de equipo, desde 2020 los nuevos proveedores de Almirall deben adherirse al Código de Conducta de Proveedores en el portal electrónico del Grupo para su cualificación. Almirall espera que sus proveedores acuerden los estándares definidos, que incluyen que los proveedores midan progresivamente sus emisiones de gases de efecto invernadero y se comprometan a reducirlas voluntariamente.

Movilidad de los trabajadores

Con objeto de reducir las emisiones de CO₂ y garantizar la seguridad de los trabajadores en los trayectos al trabajo, Almirall está desarrollando desde 2015 un plan de movilidad sostenible que, entre otras iniciativas, incluye transporte público en el plan de compensación flexible de los empleados, subvención a la compra de vehículos híbridos y eléctricos, formación en conducción sostenible, instalación de cargadores eléctricos en sus aparcamientos y creación de zonas de parking para bicicletas y patinetes eléctricos, entre otras. Actualmente todos los centros industriales, I+D Sant Feliu y las oficinas centrales disponen de plazas de carga para vehículos eléctricos fomentando así su utilización.

2.3.5. 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):



En 2021, Almirall ha conseguido la calificación nivel B de Management. En relación al año anterior se ha disminuido la calificación un escalón respecto al A- alcanzado en 2020. De las dimensiones valoradas por CDP para la calificación final destacan en el nivel de Leadership la gestión de Almirall en “Gobernanza”, “Energía” y “Procesos de Gestión del Riesgo”, y las dimensiones con más oportunidad de mejora son las de “Objetivos”, “Emisiones de alcance 3” e “Iniciativas de reducción de emisiones”. Almirall está trabajando en la definición de nuevos objetivos ambiciosos de reducción de gases de efecto invernadero para el medio y largo plazo, así como en las recomendaciones de TCFD tal como se describe en la sección 2.3.3.

Almirall	2014	...	2018	2019	2020	2021
Calificación CDP	60 D		C	B	A	B

Tabla 3 – 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. Actualmente, alguno de los procesos está pendiente de aprobación regulatoria en varios países.

En la tabla de emisiones difusas se observa la reducción de emisión difusa de disolvente desde el 2008 del 62%. Las emisiones respecto al año anterior han aumentado, sin embargo se considera que la emisión no ha aumentado de forma real sino que ha empeorado el registro documental en las plantas químicas que justifica el balance de disolventes realizado.

Emisiones difusas (t)	2008	...	2019	2020	2021
COVs	207,5		40,0	41,6	79,2

2.4.2. Emisiones de SOx, NOx i 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 a 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 aspectos 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.

Respecto al año 2011, Almirall ha logrado una reducción del 25% en el total de su consumo energético. Esto ha sido posible gracias a las acciones de mejora energética llevadas a cabo para mejorar el desempeño energético, comprometidas en buscar soluciones de eficiencia energética para 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 193 acciones de eficiencia energética.

Consumo energético y objetivos de reducción

Las principales fuentes de consumo de energía de Almirall son la electricidad (55%) y el gas (45%). En relación al consumo de electricidad, Almirall apuesta no únicamente por la compra de energía verde con Garantía de Origen sino también por la autogeneración de energía renovable, con estas instalaciones, en 2021 se ha reducido la dependencia del suministro de la red eléctrica de compañía en 1.437 MWh, el 5,5% del consumo eléctrico de Almirall.

El consumo energético en electricidad en 2021 ha disminuido un 5% respecto al año anterior 2020, lo que supone una reducción de 1.299 MWh respecto 2020.

Consumo energético (MWh)	2019	2020	2021
Gas natural	21.741	21.315	21.318
Electricidad de compañía	27.142	25.859	24.560
Energía eléctrica renovable producida	1.505	1.524	1.437
Total energía	50.388	48.698	47.315
% energía renovable	57%	56%	55%

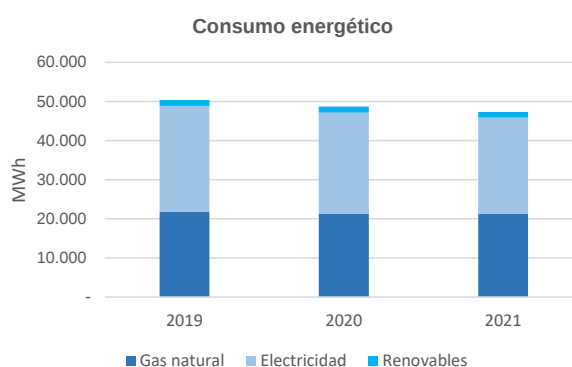


Tabla 4 – Consumo energético de Almirall

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.

Desde 2019 hay una tendencia a la baja de la extracción de agua de compañía. En el período 2019-21 ha disminuido el consumo tanto en agua de pozo como en agua de compañía en un porcentaje total del 19%. La

principal disminución se ha producido en la planta farmacéutica de Sant Andreu con una disminución de aproximadamente 14.000 m3 en un periodo de dos años, en parte debido a una fuga en una tubería enterrada en 2019-20. Cabe destacar que el principal consumo de agua de pozo es en el centro de Sant Andreu donde desde 2017 se utilizan los recursos hídricos del centro para producir agua industrial. Teniendo en cuenta el ciclo del agua, se considera que la extracción de forma local de pozos es ambientalmente más eficiente, aunque incrementa la extracción ya que el tratamiento del agua es específico para el uso final y evita transporte de agua y tratamiento adicionales.

En la Tabla 5 se detalla la extracción de agua en Almirall según el origen de suministro:

Extracción de agua (m³)	2019	2020	2021
Agua de compañía	77.141	70.917	62.208
Agua de pozo	65.811	57.912	58.368
Total de Extracción de Agua	142.952	128.829	120.576

Tabla 5 – Extracción de agua en Almirall

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 6.333 m3 de agua de rechazo que podrán ser reutilizados. 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 6%. Se ha reducido la ratio respecto el año anterior por la reducción en el consumo de agua de compañía.

Ratio de reutilización de agua (%)	2019	2020	2021
Agua reutilizada/Total extracción agua	-	9%	6%

Tabla 5.1 – Ratio de reutilización de agua en Almirall

Acciones de mejora

En 2021 se ha implementado una acción de reducción de uso de agua de riego en un 37% en la planta farmacéutica de Sant Andreu de la Barca por la reducción de césped de la zona ajardinada. Gracias al contador de pozo instalado en 2020 se ha confirmado esta reducción en el consumo de agua de pozo para riego.

En 2021, se han instalado nuevos contadores internos de control en la planta química de Sant Celoni.

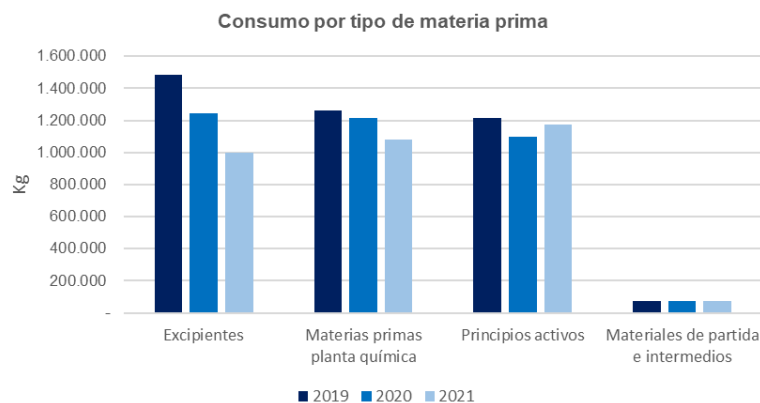
Vertido de aguas residuales

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 físico-químico 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.

2.5.3. Consumo de materias primas

A modo informativo, a continuación, se visualiza el consumo 2019, 2020 y 2021 en unidad física (kgs) de las materias primas:

Tipo materia prima (kg)	2019	2020	2021
Excipientes	1.484.673	1.246.807	995.734
Materias primas planta química	1.263.604	1.214.070	1.081.100
Principios activos	1.212.566	1.096.436	1.173.270
Materiales de partida e intermedios	74.460	72.363	71.899
Total	4.035.303	3.629.676	3.322.003



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 Tablas 6 a 8 se muestra la evolución de los residuos del periodo 2019-21 para Almirall y el desglose por países. Se destaca una disminución significativa del 21% de los residuos generados en Almirall debido principalmente a la reducción de residuos no peligrosos no valorizables de Alemania gracias a la transferencia de una línea de producción a España que ha reducido substancialmente el volumen de residuos generados por el incremento del tamaño de lote y optimización de la recogida de aguas residuales. Esta transferencia se completó en 2019.

El volumen de residuos producidos en Almirall no se ha visto afectado significativamente por la pandemia del COVID-19 ya que mayoritariamente se generan en los centros industriales del Grupo y éstos no han modificado su actividad productiva, si bien se observa un descenso del 4% en el total de residuos en 2021 respecto al 2020 debido a una ligera bajada de producción en los centros farmacéuticos y plantas químicas.

Algunas mejoras ambientales de reducción de residuos que se revirtieron durante 2020 debido a la pandemia por ejemplo, el uso de botellas de agua individuales de plástico de 0.5 litros en las cantinas de los centros de trabajo de Almirall en España en lugar de las fuentes de agua dispensada en botella de vidrio reutilizable, se están recuperando de forma progresiva. Actualmente las fuentes están disponibles para su uso de forma voluntaria para dispensación de agua en vaso individual, así como las botellas de agua individuales de plástico de 0.5 litros.

Total Residuos Grupo Almirall (t)	2019	2020	2021
Residuos peligrosos	2.412,1	2.191,7	1.955,9
Valorizables	2.053,9	2.003,5	1.801,3
No valorizables	358,2	188,2	154,6
Residuos no peligrosos	4.431,6	3.419,3	3.434,2
Valorizables	582,6	555,3	559,8
No valorizables	3.849,0	2.864,0	2.874,4
Total residuos	6.843,7	5.611,0	5.390,1
% Peligrosos	35%	39%	36%
% Valorizables	39%	46%	44%

Tabla 6 – Residuos Grupo Almirall

Residuos en España (t)	2019	2020	2021
Residuos peligrosos	2.367,1	2.145,2	1.925,9
Valorizables	2.030,9	1.981,9	1.782,6
No valorizables	336,2	163,3	143,3
Residuos no peligrosos	1.128,8	1.020,8	1.226,4
Valorizables	426,2	440,6	414,8
No valorizables	702,6	580,2	811,6
Total residuos	3.495,9	3.166,0	3.152,3
% Peligrosos	68%	68%	61%
% Valorizables	70%	77%	70%

Tabla 7 – Residuos Almirall España

Residuos en Alemania (t)	2019	2020	2021
Residuos peligrosos	45,0	46,5	30,0
Valorizables	23,0	21,6	18,7
No valorizables	22,0	24,9	11,3
Residuos no peligrosos	3.302,8	2.398,5	2.207,8
Valorizables	156,4	114,7	145,0
No valorizables	3.146,4	2.283,8	2.062,8
Total residuos	3.347,8	2.445,0	2.237,8
% Peligrosos	1%	2%	1%
% Valorizables	5%	6%	7%

Tabla 8 – Residuos Almirall Alemania

Acciones de mejora

Como acciones de mejora, destacan en 2021 dos estudios para el 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 el estudio no ha concluido con una propuesta definitiva y en 2022 está previsto continuar con la definición de la instalación óptima. En la planta farmacéutica de Reinbek se dispone de una propuesta de la instalación y se dispone de inversión prevista de ser llevada a cabo en 2022-23.

También cabe destacar, la implementación en 2021 de la gestión del residuo orgánico de los centros de Almirall España con servicio de restauración con destino planta de compostaje (esta gestión ya estaba implantada en Alemania), mejorando así la vía final de tratamiento pasando de "no valorizable" a asimilable a "valorizable".

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 (VepackV).

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 48% del total en España y un 31% en Alemania.

Material de envase en España (t)	2019	2020	2021
Vidrio	43,7	46,7	41,6
Papel/Cartón	386,9	351,1	352,7
Aluminio	38,0	36,5	36,1
Plástico	56,4	49,0	62,5
Material compuesto	265,0	251,5	249,6
Total materiales	790,0	734,8	742,5

Tabla 9 – Material de envases de venta en España

Material de envase en Alemania (t)	2018	2019	2020
Vidrio	62,6	63,0	59,4
Papel/Cartón	68,9	71,1	60,7
Aluminio	22,3	23,8	21,8
Plástico	42,7	43,0	38,8
Material compuesto	17,0	18,0	12,3
Total materiales	213,5	218,9	193,0

Tabla 10 – Material de envases de venta en Alemania

En el resto de 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 concreto en 2021 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 Organization's (CMO's).

Las emisiones de 2020 como año base de cálculo son 7.670 ton CO2 eq., calculado con la extrapolación al 100% de los productos y excluyendo en el cálculo el impacto del transporte.

b) Iniciativas de mejora en sostenibilidad

Se han identificado alrededor de 18 iniciativas que han sido revisadas y evaluadas para ser abordadas en un corto/medio o largo plazo en base al impacto y dificultad en la implementación.

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 el 2021 se ha trabajado en la documentación necesaria para el uso de cartón FSC en los estuches de los productos medicinales fabricados en el centro de Sant Andreu de la Barca. A finales de 2021 se dispone de toda la documentación necesaria para ser presentado el cambio regulatorio a la AEMPS del 10% del total de productos fabricados en Sant Andreu de la Barca. La presentación de la documentación regulatoria está prevista para inicios del 2022 y a partir de entonces ya podrá implementarse el cambio una vez se finalicen los stocks existentes de estuches.

d) Eliminación de prospectos en especialidades cosméticas

Otra iniciativa que se está llevando a cabo es la eliminación de prospectos en aquellos productos cosméticos que no requieran de información para el paciente o bien que la información pueda ser proporcionada en el mismo estuche.

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 300m 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 2008-2021 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

Almirall está comprometida con sus colaboradores y su talento. Todos ellos son la clave para el éxito de la compañía y el objetivo es atraer y retener profesionales excepcionales alineados con el *Noble Purpose* y los Valores Corporativos, los cuales sustentan cómo se quiere colaborar y ser percibido por el entorno.

También está comprometida con el desarrollo de sus colaboradores y su crecimiento profesional dentro de la organización, lo que se ha demostrado una vez más después de haber sido galardonada en 2021 con el prestigioso certificado *Top Employers* en España por decimocuarto año consecutivo.

La cultura en Almirall está continuamente reforzada por su *Noble Purpose*, que pone a los pacientes en el centro de todo lo que se hace. El *Noble Purpose* no sólo inspira a los colaboradores a dar lo mejor de sí mismos sino que también es lo que da sentido a sus esfuerzos y a su trabajo diario. Se comparten con todos los colaboradores de manera periódica testimonios y experiencias personales de los pacientes sobre cómo viven su enfermedad. Estas acciones de sensibilización son la fuerza impulsora de nuevos esfuerzos para encontrar soluciones que ayuden a transformar la vida de los pacientes.

Almirall trabaja constantemente para seguir desarrollando un entorno de trabajo donde el colaborador se sienta parte activa del *Noble Purpose* con un impacto directo en la sociedad. También para que se sienta apoyado, reconocido y empoderado, para dar sentido a su trabajo diario a la vez que se cuida de su bienestar en su globalidad.

Los valores para Almirall son una guía para todos los colaboradores, les permiten lograr los objetivos con los comportamientos adecuados, y marcan el camino para saber cómo se quiere ser percibido por el entorno. Son la palanca para seguir fortaleciendo la compañía y para ver cómo se quiere colaborar y trabajar y así consolidar una cultura ágil, colaborativa, emprendedora y valiente.

Además, 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 todos los que forman parte de Almirall deben cumplir con el Código Ético.

Almirall cuenta con un equipo altamente cualificado compuesto por personas de diferentes nacionalidades y especialidades, apostando de forma clara por la diversidad. En 2020 se firmaron los diagnósticos de las empresas Almirall S.A., Industrias Farmacéuticas Almirall, S.A. y Ranke Química S.A. para el nuevo plan de igualdad, presentado en septiembre de 2020. La empresa consta de agentes de igualdad que realizan un seguimiento de todas las acciones positivas propuestas dentro del plan de igualdad. Por parte de la Representación Legal de los Trabajadores, éstos nombraron un/a delegado/a de igualdad por cada centro de trabajo. Finalmente, dentro del plan de igualdad se estableció la necesidad de revisar periódicamente el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, así como su funcionamiento y su contenido.

Además, Almirall se preocupa para que los colaboradores se sientan comprometidos 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. Por ello periódicamente se realizan encuestas de Compromiso y Cultura alternativamente, para definir e implementar a posteriori iniciativas que refuercen su sentimiento de pertenencia y la voluntad de contribuir a los objetivos y al *Noble Purpose* de Almirall.

Después de la Encuesta de Compromiso del 2018, se definió e implementó un plan de acción. Un año después, en 2019, se realizó de nuevo la encuesta para poder conocer el impacto de dicho plan, siendo el resultado muy positivo. Los resultados mostraron un incremento del nivel de Compromiso de los colaboradores en 12 puntos porcentuales. Se consiguió un incremento mucho más alto que el obtenido de un *benchmark* compuesto por muchas compañías de diferentes industrias y que demostraba que conseguir este incremento en solo un año era muy difícil. Sólo el 10% de las Compañías lo habían conseguido. En 2020 los planes de acción de Compromiso tuvieron que adaptarse a la nueva situación provocada por la pandemia COVID-19, siendo más digitales para estar más cerca del colaborador.

El año 2021 ha sido clave para volver a relanzar los planes de acción de compromiso así como incorporar nuevas iniciativas que son claves para la evolución de la cultura de Almirall. La iniciativa más relevante fue una encuesta de cultura organizativa donde se invitó a todos los colaboradores de Almirall para conocer sus *inputs* en relación a cuáles son las creencias compartidas que determinan la forma en cómo los colaboradores de Almirall trabajan, se relacionan y toman decisiones. El objetivo principal de este ejercicio era identificar cómo Almirall está evolucionando a nivel cultural y qué otras áreas de trabajo deberían poner en marcha para acelerar la transformación cultural que Almirall necesita para apoyar los objetivos estratégicos y nuestro *Noble Purpose*. El 73% de los colaboradores participaron en la encuesta, siendo una alta participación que proporciona a la compañía de una información muy útil y fiable para poder trabajar.

En este sentido, para seguir reforzando las fortalezas y abordar las áreas de mejoras detectadas en términos de cultura organizativa, se ha definido un plan ambicioso que involucra a equipos transversales de diferentes áreas de la organización. Esta hoja de ruta se caracteriza por una intervención holística y coordinada a medio-largo plazo que impactará en los principales pilares que afectan una cultura organizativa: desde el diseño de la organización, el gobierno y las dinámicas en la toma de decisiones, los procesos clave que impactan en la *accountability* y colaboración, así como en las competencias y capacidades que los líderes y los colaboradores necesitan ahora y en el futuro.

La comunicación interna es clave para transmitir y fomentar la cultura basada en el *Noble Purpose* y sus valores. Las prioridades de la comunicación interna son:

- Negocio: Acercar al colaborador al negocio para entender cómo contribuye al *Noble Purpose* y compartir con él los hitos de los diferentes proyectos que están en marcha.
- Personas: Compartir todas las iniciativas que tienen un impacto en el colaborador. Iniciativas que están enfocadas por y para ellos.
- Fomentar espacios donde todos los colaboradores puedan aprender, compartir y reconocer.

Existen diferentes canales para conseguir estas prioridades. Para relanzar los planes de acción de compromiso este año, se creó un espacio colaborativo bajo la marca "*Our best present is you*". El objetivo principal de este espacio es compartir y comunicar de una forma muy directa los avances de los diferentes planes e iniciativas planificadas para este año. El espacio está estructurado en los 5 pilares prioritarios para este año: 1) Propósito y valores, 2) Talento y Liderazgo, 3) Reconocimiento 4) Bienestar y 5) Diversidad e inclusión.

Además este espacio se diseñó con el objetivo de lanzar retos a los colaboradores de Almirall para hacer las diferentes iniciativas mucho más colaborativas y atractivas, donde la participación de todos los colaboradores de Almirall es clave para incrementar el sentimiento de pertenencia y el compromiso con la compañía.

Almirall trabaja para reforzar una cultura de reconocimiento. A través de las diferentes herramientas y procesos que los Managers tienen a su disposición se garantiza de que el reconocimiento esté presente en el día a día. Además la compañía integra estos reconocimientos con diferentes iniciativas corporativas para dar visibilidad al buen trabajo bien hecho a la vez que se asegura la equidad interna. En 2021 se revisó el programa de Reconocimiento y Recompensas Corporativo, consolidando iniciativas de reconocimiento existentes, así como incorporando nuevas, todas ellas alineadas con las necesidades de Almirall. De forma esquemática se comparten las 4 iniciativas que integran el Programa de Recompensas y Reconocimiento:

- **Purpose Awards:** el principal objetivo de este premio es reconocer a los equipos que lideran proyectos que tienen un claro foco en transformar la vida de nuestros pacientes. Esta iniciativa de reconocimiento es una de las novedades del 2021
- **Premio a los Valores Corporativos:** el principal objetivo es reconocer a las personas que son modelos a seguir de nuestros valores. Son personas que nos inspiran a trabajar de la forma en cómo queremos ser percibidos interna y externamente.

- **Premio a la Contribución:** el principal objetivo es reconocer a las personas / equipos que han contribuido de una forma excepcional en un proyecto o actividad.
- **Programa Bravo:** es un programa donde todos los colaboradores tienen la posibilidad de reconocer a sus compañeros de una forma digital, fácil y diferente. Este programa se ha renovado con una nueva herramienta y proceso de uso.

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 los colaboradores 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.

Almirall cuenta de un plan de Salud y Bienestar que impacta a todos sus colaboradores. En paralelo cada geografía dónde Almirall tiene sede también disponen de iniciativas locales.

El plan de Salud y Bienestar cuenta de tres iniciativas globales:

1) +YOUfeelFit Challenge:

A finales del ejercicio 2019 se lanzó el programa **+YOUFEELFIT Challenge** para promover la colaboración y el espíritu de equipo, incentivando a todos los colaboradores de Almirall a participar. Se trataba de un reto global, apoyado en una *webapp* social, donde los colaboradores voluntariamente podían optar por caminar, correr, ir en bicicleta o nadar, individualmente o en equipos, durante un período de tiempo. Mientras practicaban estos deportes, los colaboradores acumulaban Almirómetros (la unidad de medida del reto), que se convirtieron en dinero al final del desafío. Los mejores atletas fueron recompensados con premios atractivos y relacionados con el deporte, y los Almirómetros fueron donados a ONGs. Las organizaciones que recibieron las donaciones fueron: Acción Psoriasis, European Multiple Sclerosis Platform, and American Academy of Dermatology. Se realizaron entrevistas a cada una de ellas para dar a conocer a los colaboradores de Almirall el impacto de su actividad deportiva durante todo el reto.

En definitiva, **+YOUFEELFIT Challenge** es un reto que aumenta el compromiso de todos los colaboradores con la compañía creando una cultura de bienestar físico, emocional y nutricional mediante diferentes actividades.

La finalización del reto de **+YOUFEELFIT** se aplazó hasta que la situación de la pandemia COVID-19 se estabilizó. El reto finalizó durante el primer trimestre de 2021. La participación en **+YOUFEELFIT Challenge** fue muy alta, el nivel de satisfacción muy positivo, y consiguió generar un compromiso muy alto entre todos los colaboradores, generando nuevas relaciones entre compañeros y equipos, fomentando hábitos de vida saludables e incrementando la positividad y la conciliación entre los colaboradores.

A raíz del éxito de esta iniciativa, en octubre de este año se ha lanzado la segunda edición. En esta edición se cuenta con la colaboración de nuevas ONG's.: Asociación de Afectados por la Dermatitis Atópica (AADA), International Federation of Psoriasis Association (IFPA), y Skin Cancer Foundation (SCF).

2) Programa de conferencias sobre salud y bienestar

Este año, se ha lanzado un programa de conferencias donde su principal objetivo es compartir con el colaborador temas relacionados con el bienestar físico, nutricional y emocional. Periódicamente, generalmente una vez al mes, se invita al colaborador a conferencias virtuales con expertos del mundo de la salud para proporcionar al colaborador herramientas para fortalecer su bienestar. La participación de estas sesiones es 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 promover la salud de sus colaboradores.

3) Sworkit

A raíz de la pandemia se puso a disposición del colaborador una aplicación móvil para realizar ejercicios desde casa. Esta aplicación sigue activa para aquellos colaboradores que siguen utilizándola y para aquellos que por necesidades específicas, no pueden acudir a un gimnasio. Esta aplicación consta de muchas rutinas que el mismo colaborador puede escoger, teniendo en cuenta sus necesidades concretas (por ejemplo: Pilates, ejercicios de fuerza, ejercicios en familia, ejercicios para embarazadas, entre muchos otros).

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 colaboradores recomendar a sus mejores contactos para vacantes de Almirall. Como incentivo, si finalmente se contrata a un candidato recomendado, el colaborador que haya hecho dicha recomendación recibe un premio económico. Es una buena manera de llegar a candidatos que se adapten a las necesidades, tanto de objetivos como de cultura organizacional y, además, contar con los propios colaboradores como prescriptores 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. Y 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 un test de personalidad, una entrevista basada en competencias, otra entrevista técnica, 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 prueba de personalidad, 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, 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 de 26 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 internos para que desarrollen su carrera dentro de la empresa. De este modo, cuando se abre una nueva vacante siempre se tiene en cuenta si hay colaboradores internos que pueden encajar, apoyándose en los procesos de Revisión de Talento que se mencionan a continuación, previo a publicar externamente. Así se da prioridad a los colaboradores para que tengan un largo recorrido y desarrollo profesional dentro de la compañía.

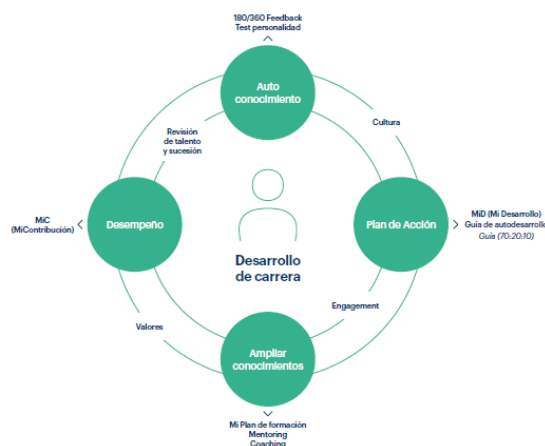
3.3. Formación y Desarrollo del talento

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 empaparse de 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 desde hace años 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 a diario 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 como por ejemplo Mentoring o Shadowing. El 10% restante del proceso de aprendizaje lo ocupa la formación estructurada, académica o tradicional, ya sea presencial o en formato virtual.

Los colaboradores son los principales responsables de su desarrollo y crecimiento. Es por ello que cuentan con una amplia serie de herramientas y programas que les facilitan su experiencia de desarrollo en Almirall.



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 autodesarrollo que hace que se tome conciencia de las fortalezas y oportunidades de crecimiento a través de herramientas como el 180/360 Feedback 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 Manager siguiendo el modelo 70:20:10. Cada persona trabajadora tiene a su disposición una “Guía de Autodesarrollo” virtual que ofrece consejos y contenidos de autodesarrollo para ayudar a definir y realizar el seguimiento de su propio plan de acción de desarrollo, conocido internamente como MiD (MiDesarrollo). 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.

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 las fortalezas y suponen un desafío como equipo. Los colaboradores y *managers* 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 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 3 pilares fundamentales, que se describen a continuación.

3.3.1. El Plan de formación online / offline

En febrero de 2021 se dio a conocer el Plan de Formación de Almirall a todos los colaboradores 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.

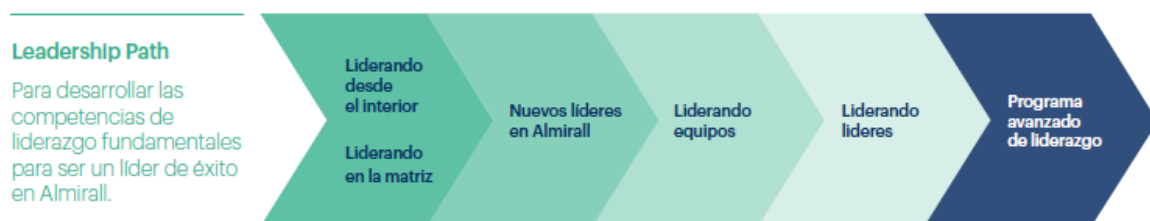
Asimismo, cada uno/a tiene un papel muy proactivo en la adaptación de este plan para sí mismo a lo largo del año, ya que alineará la oferta formativa con su plan de desarrollo. Como primer paso en el crecimiento profesional, y como mencionado anteriormente, Almirall ofrece un programa de autoconocimiento 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.

i. **Cultura y valores:** Formación enfocada a desarrollar los valores y comportamientos de Almirall, que incluye:

- 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, Innovación y Desarrollo de la Diversidad e inclusión. En esta categoría también hay formaciones de cómo aprovechar al máximo los procesos de Mi Contribución y Mi Desarrollo.
- Formación de capacidades críticas de Liderazgo: Este programa de liderazgo, conocido como “Leadership Path”, se basa en 5 programas adaptados a las distintas etapas profesionales. Cada programa formativo está alineado con las competencias personales como contenidos técnicos de negocio. El programa de inicio es al que asisten todas aquellas personas que son contribuidores individuales. Se sigue con otro programa específico para aquellos/as que son *managers* que necesitan desarrollar las bases del Liderazgo de Almirall, y se sigue con un tercer programa dedicado a managers que han liderado equipos por un mínimo de dos años. Finalmente, existen dos programas: uno para líderes seniors y otro para talento clave global identificado en Almirall.

Los líderes son clave en el desarrollo del talento dentro de sus equipos, al tiempo que fomentan el talento interno y ofrecen nuevas oportunidades de crecimiento sus equipos.



ii. **Negocio:** Formación enfocada a desarrollar habilidades técnicas.

- 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, Gestión de proyectos.
- Formación de principios básicos: Formación crítica y esencial que todos los colaboradores deben realizar. Algunos de estos contenidos también impactan de forma directa en la cultura de Almirall, como las formaciones sobre el Código Ético, Seguridad de la Información, Farmacovigilancia y Cumplimiento Promocional.

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, que ha sido clave para las reuniones virtuales, que se han incrementado de manera sustancial debido al Covid-19. 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:** Programa formativo para desarrollar los idiomas oficiales de Almirall (inglés, español, alemán, italiano o francés). Este año como novedad se ha implementado una mayor flexibilidad en cuanto a la elección del idioma de preferencia, en el que la persona puede seleccionar aquel que quiera aprender y desarrollar a través de una aplicación de fácil acceso con disponibilidad a variedad de contenidos actualizados y clases de conversación.

Cabe destacar que muchas de las formaciones del plan de formación son impartidas por formadores internos. Estos son expertos en su área de conocimiento y 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*, 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.

3.3.2. Gestión de la formación durante el COVID-19

La gestión general del ámbito formativo para dar respuesta al COVID-19 merece una especial mención. La estrategia de formación ha tenido que ser adaptada para seguir ofreciendo un servicio eficiente y acorde a los objetivos establecidos a inicios de año. Se resumen a continuación las acciones tomadas para poder hacer frente a los retos que ha establecido el COVID-19 en este ámbito:

- Se han retomado las formaciones *face to face* pero en formato virtual live. Con ello se fomenta la cercanía entre las personas participantes y el *feedback* inmediato con los facilitadores de la formación además de mantener una experiencia de aprendizaje completa en la que se incluya un trabajo previo y otro posterior a la formación. Esta implementación en la formación, además ha sido exitosa para fomentar el *networking* entre las personas de diferentes filiales.
- Se ha implementado un nuevo formato de formación de idiomas *e-learning* disponible en más de cinco idiomas a través del cual las personas participantes pueden formarse desde cualquier dispositivo con material actualizado interactivo y acceder con total flexibilidad horaria.
- Se han impartido *webinars* con contenidos formativos de bienestar acerca de resiliencia, nutrición y herramientas para la gestión emocional a través de nuestro programa de Wellbeing FeelFit.

En resumen, a través de todas las iniciativas y programas de formación puestos en marcha este año, se puede resaltar que a pesar de la situación actual de pandemia en la que nos encontramos, hemos podido dar soluciones a todas las personas trabajadoras de Almirall para que continúen desarrollándose a través de la formación. Por otro lado, a continuación, se destacan algunos de los datos más relevantes de la comparativa entre el año 2020 y 2021: se aprecia una sensible disminución del número de horas de formación en comparación con 2020, año excepcional en el que el confinamiento llevó a una cantidad relevante de personas a potenciar su desarrollo formativo al no poder salir de casa. Así mismo, se ha reducido la dedicación horaria de muchas de las formaciones presenciales al cambiar de formato a virtual. La media de dedicación a la formación no ha cambiado significativamente ya que sigue estando por encima de las tres horas de participación en programas formativos.

Categoría	Género	2020			2021		
		Participantes	Horas	Media	Participantes	Horas	Media
Directores	Mujeres	27	340,5	12,6	145	362,2	2,5
	Hombres	87	271,5	3,1	159	501,4	3,2
Mandos intermedios	Mujeres	385	1.388,4	3,6	442	1.735,0	3,9
	Hombres	643	1.988,1	3,1	364	1.281,3	3,5
Especialistas / Técnicos	Mujeres	3.359	7.118,8	2,1	2.220	5.108,5	2,3
	Hombres	2.674	6.049,3	2,3	1.622	3.793,7	2,3
Administrativos / Operarios	Mujeres	1.533	7.263,5	4,7	786	3.093,5	3,9
	Hombres	1.288	8.468,5	6,6	511	3.421,0	6,7
Total Grupo		9.996	32.888,7	3,3	6.249	19.296,6	3,1

3.3.3. El futuro de la formación - +YOUiversity

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) 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.

3.3.4. Revisión de talento y Plan de Sucesiones

Durante 2021, 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 (*Key Contributors*) así como talento emergente al que continuar desarrollando como futuros altos potenciales de la organización (*Emerging Talent*).

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 de cada empleado. Es por ello que Almirall evalúa regularmente la valoración de los distintos puestos de trabajo, así como el desempeño de cada empleado, para, mediante el proceso de incremento salarial anual, reconocer el desempeño de cada uno de ellos. Asimismo, los distintos programas de beneficios permiten a los empleados adecuar su paquete retributivo a las necesidades específicas de cada individuo y de sus familias.

Durante el 2021 se ha trabajado en un proyecto destinado a construir una estructura organizativa global de la empresa basada en el valor de los puestos de trabajo que sea una base sólida en la que se una la estrategia de Compensación y Beneficios y algunos de los procesos clave de Recursos Humanos. En 2022 se consolidará y comunicará el resultado del proyecto y las políticas de compensación se ajustarán teniendo en cuenta 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.

A continuación, se detalla una tabla con el desglose de remuneraciones totales percibidas en los ejercicios 2019, 2020 y 2021 en el Grupo, desglosados por género, categoría y edad:

Categoría (€)	Género	2019	2020	2021
Directores	Mujeres	211.747	221.309	199.602
	Hombres	276.823	270.599	227.079
	Promedio	257.596	254.551	218.902
Mandos intermedios	Mujeres	110.717	112.251	106.137
	Hombres	128.375	129.751	119.293
	Promedio	120.955	122.260	113.039
Especialistas / Técnicos	Mujeres	66.925	66.418	62.730
	Hombres	71.842	70.695	66.931
	Promedio	69.119	68.301	64.591
Administrativos / Operarios	Mujeres	40.060	40.846	41.684
	Hombres	36.467	37.041	37.950
	Promedio	38.561	39.122	40.024
Total Grupo	Mujeres	67.214	68.044	66.180
	Hombres	82.560	80.728	79.396
	Promedio	74.356	73.984	72.336

Edad (€)	Género	2019	2020	2021
< 30	Mujeres	44.994	40.794	50.692
	Hombres	47.981	42.259	39.667
	Promedio	46.359	41.580	45.770
30 - 50	Mujeres	68.050	68.429	65.809
	Hombres	76.874	71.936	70.022
	Promedio	71.725	69.877	67.557
> 50	Mujeres	70.371	71.681	69.672
	Hombres	94.896	96.467	94.135
	Promedio	83.763	84.969	82.787
Total Grupo	Mujeres	67.214	68.044	66.180
	Hombres	82.560	80.728	79.396
	Promedio	74.356	73.984	72.336

Al cierre del ejercicio 2021, la brecha salarial no ajustada (sin tener en cuenta las características del puesto de trabajo) promedio de Almirall es del 83,4%, es decir, en promedio, las mujeres cobran un 16,6% menos que los hombres en Compensación Total (Retribución Fija + Retribución Variable a Corto Plazo).

La fórmula de cálculo utilizada ha sido:

$$\text{Brecha Salarial promedio} = \left(1 + \frac{\text{Promedio Salarial Mujeres} - \text{Promedio Salarial Hombres}}{\text{Promedio Salarial Hombres}}\right)$$

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:

$$\text{Brecha Salarial mediana} = \left(1 + \frac{\text{Mediana Salarial Mujeres} - \text{Mediana Salarial Hombres}}{\text{Mediana Salarial Hombres}}\right)$$

En este caso, en términos globales, la brecha se reduce un 57%, pasando de 83,4% (en promedio) a una brecha del 93% (en mediana).

Por otro lado, la brecha salarial ponderada de la compañía, siguiendo el criterio del año anterior calculada como la ratio ponderado por país del salario target medio de las mujeres frente a los hombres en puestos de trabajo equivalentes, siempre que haya una representación mínima de 1 empleado por género, representa el 95,2%, mientras que en 2020 fue del 94,8% y en 2019 fue del 93,5%. Almirall ha reducido la brecha salarial ponderada respecto el año 2020 un 0,4%.

Esta mejora de la brecha no ajustada ponderada se debe principalmente al incremento de mujeres en la categoría de Management (posiciones de dirección/liderazgo), ya sea por promoción interna o por contratación durante 2021 (ver sección 3.7 “Empleo: número y distribución”).

Finalmente, acorde con la nueva legislación en España (Real Decreto 902/2020) de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en 2022 Almirall continuará trabajando para calcular la brecha ajustada desglosando por posiciones de igual valor (posiciones que realmente sean equivalentes teniendo en cuenta 4 factores de valoración: la contribución, el contexto, los requerimientos y el ámbito). Para hacer dicha valoración de puestos se cuenta con una herramienta (JET de OMD Consulting) que ofrece una valoración adecuada, total y objetiva. Las valoraciones resultado de este proyecto serán auditadas por un tercero externo e independiente para asegurar la objetividad y coherencia de las mismas aportando adicionalmente un informe justificativo de la aplicación de los factores de la valoración a los puestos (de acuerdo con el artículo 4 del Real Decreto 902/2020).

Con esta información, se procederá al cálculo de la brecha salarial promedio y en mediana para las agrupaciones (niveles) que se establezcan según el valor de las posiciones. Posteriormente, con modelos econométricos y estadísticos, se modelizará la práctica salarial con el fin de identificar y cuantificar los factores que están provocando la eventual diferencia entre hombres y mujeres (aspectos organizacionales, culturales, de mercado laboral, etc.) y así descartar que haya factores discriminatorios en materia retributiva. El resultado se contemplará en la brecha salarial ajustada. Para mediados de 2022 se compartirá esta información en el registro retributivo y en el plan de igualdad que la empresa está actualizando para España.

En el cuadro siguiente se reflejan las remuneraciones brutas medias percibidas en 2019, 2020 y 2021 por parte de los miembros del Consejo de Administración y miembros del Comité de Dirección del grupo Almirall:

Órgano (€) ⁽³⁾	2019		2020		2021	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Consejo de Administración ⁽¹⁾	132.500	267.309	98.125	319.755	118.125	217.623
Comité de Dirección ⁽²⁾	334.813	475.825	376.929	474.483	353.738	466.380

- 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 son de aplicación a todos los colaboradores y están en línea con la legislación vigente en cada país. Los calendarios se comparten con la Representación Legal de los Trabajadores 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 todos los colaboradores, 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 del colaborador, se permite que estos días de descanso adicional puedan disfrutarse hasta en 4 fracciones de medios días.

La compañía está comprometida con el bienestar de sus colaboradores 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.

En España se ofrece un sistema de horario flexible denominado Turn it Flex que permite adaptar la jornada laboral a las necesidades personales de cada colaborador. Para oficinas es posible iniciar la jornada a partir de las 7:30 horas hasta las 9:30 horas. La pausa de mediodía puede ser desde 30 minutos hasta una hora y media, y la salida es a partir de las 16:15 horas, hasta las 20:00 horas. La ampliación de la flexibilidad de la jornada ha permitido a la mayoría de las personas que tenían reducción de jornada ampliar la misma, pudiendo conciliar trabajo con vida familiar. 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 se ha implementado en las oficinas de Sant Andreu de la Barca y actualmente se está implementando en el edificio de la Sede Central.

Adaptándose progresivamente a una "nueva normalidad" provocada por la COVID-19, se promovió la reincorporación paulatina presencial al centro de trabajo de la plantilla. Durante el primer semestre del año se fue modulando la presencia física en los centros en función de la velocidad de contagio. Una vez estabilizado, en el mes de junio todo el personal cuya función lo permitía, disponían de la posibilidad de trabajar desde casa 2 días a la semana y, a partir del día 1 de julio, 1 día a la semana, siempre teniendo en cuenta todas las medidas necesarias que garantizaran la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras.

Dando continuidad a esta medida de flexibilidad, a partir del día 1 de noviembre de 2021, la posibilidad de teletrabajar 1 día a la semana, sigue estando vigente independientemente de la pandemia, de forma opcional y voluntaria.

3.6. Relaciones sociales

En relación a la participación y consulta de los trabajadores, Almirall no sólo cumple escrupulosamente los compromisos adquiridos en los diferentes marcos de negociación de cada territorio (por ejemplo, en España, el XIX 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 colaboradores 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 los trabajadores en todos sus 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 2021 ha mantenido una reunión anual, a mitad de año, donde se abordaron 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 y situación económica del Grupo o previsión de número de colaboradores por países y resultados de la encuesta de cultura. Por otro lado, en la compañía se aplica la legislación estatal y laboral de cada país en el que tiene empleados, pero además en España, Bélgica, Italia y Austria a los empleados con contrato laboral también se les aplica el convenio colectivo. Este colectivo es el 72% del personal de Almirall.

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) que durante este año se reunió para analizar la concesión de ayudas escolares y especiales del curso 2020-2021, así como también para revisar las pólizas de seguro de salud que ofrece Almirall, además de revisar los actuales Beneficios Sociales que en el marco del Acuerdo Colectivo firmado en el 2017, tienen afectación en Almirall en España.

Dentro de los beneficios que se han acordado en esta comisión queda recogida una gratificación por vinculación a la compañía premiando desde los 10 años los múltiplos de 5 hasta 45. Este año, Almirall ha ampliado hasta los 50 años de antigüedad los premios, dado que existen varias personas que los cumplen entre este año y los próximos.

Registro de Jornada

A raíz del cambio normativo publicado en España relativo a la obligatoriedad del registro de jornada de trabajo, Almirall, tras una negociación con la representación de los trabajadores acordó una Normativa del Registro de Jornada y desarrolló e implementó una herramienta informática de Registro que permite a los empleados consultar las horas trabajadas.

En consecuencia, los trabajadores de Almirall 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 y distribución

Al cierre del ejercicio 2021, Almirall tiene un total de 1.784 empleados con 26 nacionalidades representadas, con un porcentaje del 47% de hombres y del 53% de mujeres, una antigüedad media de 13,5 años, un 65% de empleados con titulación universitaria y un 70% de expertos en la industria farmacéutica.

El 94% de los empleados de Almirall se concentran en Europa y un 6% en EEUU. La distribución en categorías profesionales es la siguiente: 2% directores, 15% mandos intermedios, 60% técnicos especialistas y 23% administrativos/operarios.

La distribución por edad de la plantilla de Almirall es la siguiente: el 55% de los empleados son mayores de 31 años y menores de 50, el 7% son menores de 30 años y un 38% son mayores de 50 años.

A continuación se detalla la distribución de empleados por país, categoría profesional, género y edad.

País	2019			2020			2021		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
España	625	565	1.190	624	574	1.198	611	565	1.176
Alemania	167	120	287	169	127	296	165	130	295
Estados Unidos	65	46	111	55	43	98	59	48	107
Italia	29	43	72	33	45	78	36	41	77
Reino Unido	17	18	35	18	16	34	19	12	31
Suiza	9	8	17	11	8	19	11	7	18
Países Bajos	9	4	13	9	2	11	7	3	10
Austria	6	5	11	10	5	15	8	6	14
Bélgica	4	4	8	7	4	11	8	4	12
Países Nórdicos	4	3	7	-	3	3	-	1	1
Portugal	5	2	7	5	2	7	5	2	7
Polonia	3	1	4	3	-	3	3	-	3
Francia	-	2	2	3	7	10	19	12	31
China	1	-	1	2	-	2	2	-	2
Total Grupo	944	821	1.765	949	836	1.785	953	831	1.784

(*) Consejero Delegado y presidente no incluidos en Headcount

Categoría profesional	2019			2020			2021		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directores	13	31	44	14	29	43	10	31	41
Mandos intermedios	108	149	257	113	150	263	121	145	266
Especialistas/Técnicos	587	472	1.059	595	471	1.066	597	475	1.072
Administrativos/Operarios	236	169	405	227	186	413	225	180	405
Total Grupo	944	821	1.765	949	836	1.785	953	831	1.784

(*) Consejero Delegado y presidente no incluidos en Headcount

La presencia femenina en el total de Almirall ha tenido una tendencia creciente en los últimos años, destacando la categoría de directores y mandos intermedios donde se ha detectado una subida de un 8% en los últimos dos años de mujeres en dichos cargos. Así queda reflejado el esfuerzo continuado de Almirall respecto a la consecución de un *pipeline* organizativo paritario en cuestión de género.

Edad	2019			2020			2021		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
< 30	63	53	116	58	62	120	69	56	125
30 - 50	594	424	1.018	585	417	1.002	570	406	976
> 50	287	344	631	306	357	663	314	369	683
Total Grupo	944	821	1.765	949	836	1.785	953	831	1.784

La modalidad de contratación más usada 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.

Tipo contrato	2019			2020			2021		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Fijo	914	800	1.714	929	821	1.750	929	821	1.750
Temporal	30	21	51	20	15	35	24	10	34
Total Grupo	944	821	1.765	949	836	1.785	953	831	1.784

El detalle del promedio anual de distribución de contratos según duración (indefinida/permanente o temporal) según edad, categoría profesional y género son las siguientes:

Edad	Género	2019		2020		2021	
		Fijos	Temporales	Fijos	Temporales	Fijos	Temporales
< 30	Mujeres	42	17	43	14	57	12
	Hombres	39	8	43	11	50	6
30 - 50	Mujeres	576	17	567	12	559	11
	Hombres	409	8	409	6	403	3
> 50	Mujeres	300	2	314	1	313	1
	Hombres	353	1	364	1	368	1
Total Grupo		1.719	53	1.740	45	1.750	34

Categoría	Género	2019		2020		2021	
		Fijos	Temporales	Fijos	Temporales	Fijos	Temporales
Directores	Mujeres	13	-	13	-	10	-
	Hombres	31	-	32	-	31	-
Mandos intermedios	Mujeres	111	-	112	-	120	1
	Hombres	146	1	148	-	145	-
Especialistas / Técnicos	Mujeres	563	23	574	16	581	16
	Hombres	465	8	459	10	467	8
Administrativos / Operarios	Mujeres	231	12	224	11	218	7
	Hombres	159	9	178	8	178	2
Total Grupo		1.719	53	1.740	45	1.750	34

3.8. Despidos por sexo, edad y clasificación profesional/país

Durante los ejercicios 2019, 2020 y 2021 se han producido las siguientes desvinculaciones involuntarias de Almirall. En el siguiente cuadro se muestra el detalle de su clasificación por territorio, género, edad y clasificación profesional.

Categoría profesional	2019			2020			2021		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directores	1	1	2	-	6	6	3	1	4
Mandos intermedios	8	7	15	6	7	13	4	9	13
Especialistas/Técnicos	16	18	34	29	14	43	26	12	38
Administrativos/Operarios	6	3	9	4	5	9	8	7	15
Total Grupo	31	29	60	39	32	71	41	29	70

Edad	2019			2020			2021		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
< 30	-	2	2	1	3	4	4	3	7
30 - 50	19	14	33	21	17	38	17	10	27
> 50	12	13	25	17	12	29	20	16	36
Total Grupo	31	29	60	39	32	71	41	29	70

Durante el ejercicio 2021 ni en el pasado 2020, el Grupo no se ha acogido a ninguna medida relacionada con la suspensión de contratos como consecuencia del COVID-19 (ERTE, por ejemplo) al estar operativas la mayor parte de sus actividades.

3.9. Acceso personas con discapacidad

Almirall está altamente comprometida con el empleo de personas con discapacidad. 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 discapacidad, 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.

A nivel de grupo, Almirall emplea al siguiente colectivo con grado de discapacidad acreditado junto con el porcentaje en relación al total de empleados del Grupo:

	2019 ⁽¹⁾	2020 ⁽¹⁾	2021 ⁽¹⁾
Total personal discapacitado	30	33	33
% sobre el total del Grupo	1,7%	1,8%	1,8%

(1) Información relativa a USA no disponible por normativa relativa a confidencialidad de datos.

3.10. Absentismo

Los datos de absentismo correspondientes a los ejercicios 2019, 2020 y 2021 incluyen horas de enfermedad y accidente laboral, y, las totales con maternidad y paternidad. El desglose por países es el que se detalla a continuación. A partir de 2021, reportamos los datos divididos por género.

Total Absentismo					
País / Horas (*)	2019	2020	2021		
	Total	Total	Mujeres	Hombres	Total
España	108.164	117.075	75.574	34.022	109.596
Alemania	38.694	39.622	34.994	13.892	48.886
Italia	9.094	2.691	1.722	720	2.442
Austria	1.129	881	558	79	637
Suiza	1.107	266	512	18	530
Reino Unido	927	1.318	961	61	1.022
Países Nórdicos	201	-	-	-	-
Francia	-	-	2.125	869	2.994
Total Grupo	159.316	161.853	116.446	49.661	166.107

Enfermedad y Accidente Laboral					
País / Horas (*)	2019	2020	2021		
	Total	Total	Mujeres	Hombres	Total
España	87.190	97.685	59.900	28.577	88.477
Alemania	29.782	34.767	26.841	13.431	40.272
Italia	6.048	1.545	746	720	1.466
Austria	1.129	881	558	79	637
Suiza	1.107	266	512	18	530
Reino Unido	115	697	628	61	689
Países Nórdicos	120	-	-	-	-
Francia	-	-	644	869	1.513
Total Grupo	125.491	135.841	89.829	43.755	133.584

(*) No se reportan las horas de absentismo en Estados Unidos dado que la legislación local no permite su registro.

3.11. Salud y seguridad

3.11.1. 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 Head of Corporate Social Responsibility, quien, a su vez, reporta al Vicepresidente de Recursos Humanos. 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 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 se tenía la certificación desde 2007, actualmente en los centros operacionales de Almirall, en España y en Alemania.

En la Tabla 1 del apartado 2.1 “Enfoque de gestión” de este informe se indica el alcance del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales.

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 2021 se realizaron múltiples actividades preventivas y de promoción de la salud de los trabajadores, entre los que destacan los siguientes indicadores básicos:

- 5.583 horas de formación (disminución del 59% respecto a las 13.739 horas en 2020, volviendo al nivel de 2019 -esta diferencia significativa se explica porque en 2020 se renovaron los contenidos de formación HSE de *e-learning* y se hizo una convocatoria masiva a todos los colaboradores-):
 - o 1.312 asistencias.
 - o 457 ediciones de cursos.
- 293 acciones correctivas y de mejora adecuadamente gestionadas en los diferentes ámbitos de la organización (aumento del 27% respecto a las 230 acciones en 2020).
- 177 evaluaciones de riesgos laborales (aumento del 22% respecto a las 145 evaluaciones realizadas en 2020):
 - o 103 evaluaciones de seguridad en el trabajo.

- 42 evaluaciones de higiene industrial.
- 16 evaluaciones de puestos de trabajo.
- 15 evaluaciones de lugares de trabajo.
- 1 evaluación de ergonomía y psicología aplicada.
- 289 proveedores de obras y servicios homologados en materia de seguridad y salud para realizar trabajos en los centros de Almirall (aumento del 15% respecto a los 289 proveedores en 2020).
- 186 actividades de seguimiento y control (aumento del 33% respecto a las 140 realizadas en 2020):
 - 86 autoinspecciones.
 - 17 visitas por la Dirección.
 - 15 auditorías a proveedores.
 - 8 observaciones planeadas.
 - 6 auditorías internas.
 - 60 otras inspecciones y auditorías.
- 69 incidentes y 33 no conformidades, todos adecuadamente notificados, investigados y evaluados (un 21% menos de incidentes respecto a 2020 y un 3% más de no conformidades respecto a 2020).
- 1.105 exámenes médicos a los colaboradores (aumento del 84% respecto a los 601 exámenes en 2020, volviendo a los niveles normales de antes de la pandemia).

3.11.2. Accidentes de trabajo

En las tablas de este apartado se resumen los principales datos estadísticos de accidentalidad de los diferentes centros de Almirall para los ejercicios 2019, 2020 y 2021. Tal como se puede apreciar, en 2021 ha habido una reducción muy relevante en los accidentes con baja in labore, con relación a los datos de 2020:

- 1) Índice de incidencia: en 2021 se ha reducido a nivel global en un 44% (4,9 vs 8,8). Cabe destacar la reducción del 50% en la Planta Farmacéutica de Sant Andreu, en la que hubo un aumento en 2020 y donde se ha implementado en 2021 un plan de mejora de la accidentalidad. Con relación al resto de centros y filiales de la compañía, cabe destacar que en 2021 hubo 0 accidentes en la Sede Central, en el Centro de I+D de Sant Feliu, y en todas las filiales comerciales, excepto US, en la que hubo un accidente menor.
- 2) Índice de frecuencia: en 2021 se ha reducido también en un 44% (2,5 vs 4,5).
- 3) Índice de gravedad: en 2021 se ha reducido en un 32% (0,19 vs 0,13).

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 2021 se ha situado un 69% por debajo del nivel del Sector Industria, División Fabricación de Productos Farmacéuticos¹ (4,9 vs 15,7). Así mismo, el índice de gravedad de los accidentes con baja in labore en 2021 se ha situado en un 84% por debajo del nivel del Sector Industria Manufacturera (0,13 vs 0,81).

En las Tablas 1, 2 y 3 se indican también los datos de accidentalidad desagregados por sexo, 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 _e (5)
Sede central	303	585.616	-	-	-	-	-
Centro I+D Sant Feliu	235	450.736	-	41	-	-	0,09
Planta farmacéutica Sant Andreu	423	814.776	5	164	11,9	6,2	0,20
Planta farmacéutica Reinbek	118	268.787	3	63	25,4	11,2	0,23
Plantas químicas	68	131.816	-	-	-	-	-
Filiales comerciales	644	1.235.261	4	226	6,2	3,2	0,18
Total 2019	1.791	3.486.992	12	494	6,7	3,5	0,14
Mujeres	958	1.864.997	9	335	9,4	4,8	0,18
Hombres	833	1.621.995	3	159	3,6	1,8	0,10

Tabla 1. Datos de accidentalidad en 2019

¹ Modificación importante: A partir de la publicación anual de 2020 de la "Estadística de accidentes de trabajo", del Ministerio de Trabajo y Economía Social, como actividad económica se pasa a considerar la del centro de trabajo en el que el trabajador está dado de alta en la Seguridad Social. Los datos de años anteriores están recalculados para poder disponer de datos comparables según este nuevo criterio.

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	269	521.736	-	-	-	-	-
Centro I+D Sant Feliu	272	513.240	-	-	-	-	-
Planta farmacéutica Sant Andreu	448	866.456	10	522	22,3	11,5	0,60
Planta farmacéutica Reinbek	118	260.113	3	33	25,4	11,5	0,13
Plantas químicas	72	138.944	2	9	27,9	14,4	0,06
Filiales comerciales	650	1.248.213	1	107	1,5	0,8	0,09
Total 2020	1.829	3.548.702	16	671	8,8	4,5	0,19
Mujeres	978	1.898.003	6	505	6,1	3,2	0,27
Hombres	851	1.650.699	10	166	11,8	6,1	0,10

Tabla 2. Datos de accidentalidad en 2020

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	-	-	-	-	-
Centro I+D Sant Feliu	249	470.920	-	-	-	-	-
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 3. Datos de accidentalidad en 2021

Notas:

- (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.
- (6) Todos los accidentes reportados son de carácter leve, es decir, no hay de carácter grave, muy grave o mortal.
- (7) 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 2021 no se ha identificado ni declarado ninguna enfermedad profesional.

3.11.3. Promoción de la salud y gestión por la COVID-19

Almirall apuesta firmemente por la promoción de la salud, con el objetivo de fomentar la salud de los colaboradores, mediante iniciativas de formación, comunicación, sensibilización y vigilancia de la salud, que promuevan hábitos de vida saludable y su bienestar, dentro y fuera del trabajo. En 2021, por segundo año consecutivo, el programa de campañas de promoción de la salud se ha visto impactado por la crisis sanitaria por la COVID-19, aunque en grado menor que el año anterior. Así, los esfuerzos del Equipo de Seguridad y Salud y de sus Servicios Médicos han continuado teniendo un foco importante en la definición de medidas preventivas y en la vigilancia intensiva de la salud de los trabajadores.

A continuación se resumen algunas de las principales medidas preventivas implantadas y mantenidas en 2021 en la organización y en sus centros de trabajo, con el objetivo de proteger la salud de los colaboradores de Almirall frente a la COVID-19:

- Medidas organizativas: teletrabajo, medidas de flexibilidad en horarios y calendarios.
- Medidas individuales: de distanciamiento social, de protección respiratoria y de desinfección de manos.
- Información a los colaboradores: información continuada y sistemática, colaboración estrecha con los representantes de los trabajadores, señalización física de medidas de seguridad y salud.

- Seguridad y salud: evaluación de riesgos en los puestos de trabajo con potencial exposición a COVID-19, protección de trabajadores vulnerables, vigilancia específica de la salud de los trabajadores, apoyo psicológico individualizado, aseguramiento de la provisión y control de equipos de protección individual.
- Limpieza y desinfección: refuerzo de los programas de limpieza y desinfección, provisión de gel hidroalcohólico, medidas específicas de gestión de residuos.
- Uso de espacios: aseguramiento físico de una distancia mínima interpersonal de 2 metros, cancelando el uso de algunos puestos de trabajo, limitando la capacidad y aforo de las salas de reuniones, salas de descanso, cantinas y otros espacios comunes. Medidas de separación física. Revisión de los flujos de entrada y salida en cada centro.
- Organización: minimización del intercambio de documentos, evitación de reuniones presenciales, fomento del uso de videoconferencias, eliminación de actividades presenciales de formación y de viajes, limitación a una sola persona en los ascensores, extensión de los horarios de comida, medidas higiénicas en los comedores de empresa, refuerzo de las medidas de control del personal externo.
- Otras medidas: suspensión del servicio de *fitness* y otros servicios de valor añadido.
- Vigilancia del cumplimiento de normas: vigilancia activa del nivel de cumplimiento de las normas preventivas implantadas.

Por otro lado, a continuación se indican algunas de las actividades llevadas a cabo en materia de vigilancia de la salud de los trabajadores durante la gestión de la crisis sanitaria por la COVID-19 en 2021:

- Gestión proactiva de casos de infección, e investigación de contactos estrechos: en 2021 se gestionaron un total de 143 casos confirmados de COVID-19, así como 20 posibles o sospechosos. Así mismo, se identificaron 160 contactos estrechos, mayoritariamente de contactos realizados fuera del lugar de trabajo.
- Control de temperatura en los accesos a los centros de trabajo hasta julio de 2021.
- Provisión de mascarillas higiénicas reutilizables y uso obligatorio en el lugar de trabajo y con ocasión del trabajo.
- Campañas para reforzar la necesidad de vacunarse contra la gripe y contra la COVID-19.

Teniendo las actividades desarrolladas por Almirall la consideración de esenciales, durante toda la crisis sanitaria se han desarrollado todas las actividades necesarias para asegurar la continuidad del negocio, esto es, para garantizar la continuidad de las actividades esenciales que no pueden ser paralizadas debido a la pandemia, tanto en los centros industriales como en los de I+D:

- Colaboradores: protección de la salud de los trabajadores, adoptando las necesarias medidas preventivas y monitorizando todos los casos.
- Cadena de suministro: en el ámbito industrial, se constituyó un Grupo de Crisis, para evaluar estrechamente el estado de los diferentes centros de producción y el impacto en la cadena de suministro, y cómo esto podía afectar a la disponibilidad de los productos de Almirall, reaccionando cuando fuera necesario desde los siguientes puntos de vista: a) productos para su venta en los mercados y áreas de riesgo clave; b) continuidad de las operaciones en los centros industriales (internos y externos), así como efectos disruptivos en caso de falta de componentes; c) impacto en los actuales proyectos de lanzamiento de productos.
- Cabe señalar que en 2021 se han cuantificado unos gastos de 456 miles de euros (1.284 miles de euros en 2020), no habiéndose producido nuevas inversiones dignas de mención (158 miles de euros en 2020), ligados tanto a la adecuación de las instalaciones a las nuevas exigencias sanitarias como a la gestión del personal ante la restricción de movilidad.

3.11.4. Participación y consulta de los trabajadores

Con relación a la participación y consulta de los trabajadores, Almirall no sólo cumple escrupulosamente los compromisos adquiridos en los diferentes marcos de negociación de cada territorio (por ejemplo, en España, el nuevo XX Convenio General de la Industria Química), sino que va un paso más allá mediante el impulso de su sistema de mejora continua.

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 Tabla 4 se relacionan los 9 Comités de Seguridad y Salud/ Comités ASA que han estado operativos los centros de Almirall durante 2021, así como las 55 reuniones mantenidas durante el año (reducción del 29% respecto a las 78 reuniones del año anterior, debido fundamentalmente a la realización de menos reuniones extraordinarias con motivo de la crisis sanitaria por la COVID-19).

Centro	2019	2020	2021
Sede central	5	20	9
Centro I+D Sant Feliu	3	17	6
Planta farmacéutica Sant Andreu	5	9	5
Planta farmacéutica Reinbek	8	3	4
Planta química Sant Andreu	5	4	6
Planta química Sant Celoni	5	5	6
Filial España Almirall, S.A.	-	2	6
Filial España Laboratorios Almirall, S.L.	-	2	6
Área Industrial - Comité COVID-19	-	16	7

Tabla 4 – 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 2021, se puede concluir que, crisis COVID-19 aparte, 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.

4. Comunidad y Sociedad

4.1. Respeto de los derechos humanos

Como no puede ser entendido de otra forma, 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, por una parte, a través de su reconocimiento; y, por la otra, a través de su promoción. Esto es gracias a la aplicación de políticas empresariales adecuadas, que han sido diseñadas con estricta observancia de los principios y valores fundamentales promovidos por las principales organizaciones internacionales en materia de derechos humanos, muy especialmente, la Organización de las Naciones Unidas ("ONU") y la Organización Internacional del Trabajo ("OIT").

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, 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. 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 destacar que Almirall cuenta, además, con canales de denuncia puestos a disposición de todos sus trabajadores (según descrito en el apartado 1.6 “Prevención y lucha contra blanqueo capitales”), 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. La existencia de dichas herramientas de denuncia es conocida y, en tanto que pueden ser utilizadas por cualquier trabajador, 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. Durante 2021 se registraron 6 denuncias a través del canal de denuncias en EE.UU. que se han gestionado según los procedimientos internos del Grupo. Ninguna denuncia ha sido registrada en Europa.

4.2. Plan de acción social para mitigar el impacto de la COVID-19

Como se menciona en los distintos apartados de este informe, Almirall ha tomado las medidas necesarias para salvaguardar la salud de sus colaboradores, a la par que ello permita mantener las actividades operativas en niveles más cercanos a la pre-pandemia (si bien hay aun actividades afectadas, especialmente en lo que conciernen a visitas médicas y celebración de eventos) y poder seguir suministrando los medicamentos a los pacientes.

Almirall, siendo una compañía del sector de la salud, expresó su solidaridad, responsabilidad y compromiso con todos los profesionales que luchan día tras día para detener la propagación de la pandemia, participando activamente en esta lucha utilizando los recursos propios para facilitar el trabajo de todos los miembros de la comunidad.

Entre las medidas que se tomaron y siguen con vigencia destacan la flexibilización de la jornada laboral, incorporando días de teletrabajo, inversión en la digitalización de distintos procesos y adaptándose a las condiciones sanitarias de cada momento y siempre respetando las recomendaciones por parte de las autoridades sanitarias de las distintas geografías donde opera el Grupo. Por ejemplo, los viajes se han restringido a aquellos casos más imprescindibles, incentivando el uso de teleconferencias o videoconferencias, tanto para reuniones internas como externas.

También se han puesto a disposición de los empleados programas de apoyo tanto a nivel de salud física como mental para aquellas personas que lo necesitaran.

Desde el punto de vista estricto de la salud, el equipo de Salud, Seguridad y Medio ambiente junto con los equipos médicos de cada centro ha estado monitorizando los casos positivos por Covid para asegurar que no hubiera ningún brote que pusieran en riesgo la salud de los colaboradores.

4.3. Compromisos con desarrollo sostenible

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

El centro de todas las actividades de Almirall es el beneficio de los pacientes. La compañía se esfuerza por ofrecer tratamientos efectivos que mejoren la salud y la calidad de vida de los pacientes y que les ofrezcan el mayor beneficio posible. Todo el modelo operativo, desde la innovación científica hasta la comercialización de los productos, está basado principalmente en comprender al paciente y a su entorno, para poder aportarle el mayor valor posible. El Grupo elabora medicamentos innovadores que satisfacen necesidades no cubiertas; asimismo, fomentan un mayor conocimiento de patologías que tienen un significativo impacto en la vida de los pacientes, como la psoriasis.

En 2021 Almirall colaboró con una amplia variedad de organizaciones de pacientes que dan apoyo a quienes padecen enfermedades de la piel y a pacientes de otras áreas estratégicas de enfoque para Almirall. Este contacto directo con la defensa del paciente está en línea con el compromiso de generar respeto mutuo y confianza.

Este año se dio continuidad al Proyecto Hábitos Saludables en Psoriasis, en colaboración con Acción Psoriasis, para abordar la necesidad de orientación y apoyo a los pacientes con psoriasis en cuanto a la alimentación, actividad física y bienestar emocional. En 2020 se creó un comité de expertos multidisciplinar en el que también se cuenta con la participación de los pacientes a través de esta asociación. Se realizó una encuesta detallada sobre hábitos alimenticios y de nutrición, que fue completada por casi 1.500 pacientes. En 2021, trabajando conjuntamente con el comité de expertos, se elaboró la encuesta de gestión emocional para saber de qué manera se puede ayudar a los pacientes con psoriasis en mejorar su bienestar emocional y, por consiguiente, su bienestar global. Ésta se lanzó a través de Acción Psoriasis coincidiendo con la celebración del Día Mundial de la Psoriasis.

Como herramienta de apoyo para mejorar el bienestar emocional de los pacientes, Almirall presentó la aplicación digital CLARO a Acción Psoriasis para ofrecer esta herramienta a los pacientes con psoriasis y artritis psoriásica en España. Para 2022 se trabajará en la tercera y última cara de la pirámide, el ejercicio físico, lanzando otra encuesta. Los resultados de las diferentes encuestas se analizarán para poder ofrecer a los pacientes soluciones que cubran sus necesidades y les ayuden a mejorar su calidad de vida.

Durante la celebración de la semana del Día Mundial de la Psoriasis, Almirall colaboró con la IFPA (Federación Internacional de Sociedades Dermatológicas) y creó la campaña #SheddingLightonPsoriasis para concienciar sobre el impacto que la enfermedad ejerce sobre el bienestar de las personas que viven con ella y también sobre sus familias.

En cuanto al área de esclerosis múltiple (EM) se colaboró, entre otros proyectos, con las asociaciones de pacientes EM regionales con las siguientes campañas solidarias: la carrera MOUT-TE virtual; la campaña de “Una manzana por 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 tiene lugar en piscinas de todo el territorio español. El Grupo también participó a nivel regional con las campañas del Día Mundial y nacional de la esclerosis múltiple. Almirall también colabora con estas asociaciones regionales a la hora de llevar a cabo talleres de síntomas de la EM, en los que se traslada a los pacientes técnicas de optimización del tratamiento con ejercicios, manteniendo una rutina que le permita mejorar sus síntomas en medio/largo plazo.

En el ámbito de la dermatitis atópica, también se colaboró con la AADA (Asociación de Afectados por la Dermatitis Atópica) en el Día Nacional de la Dermatitis Atópica y se involucró a la asociación con una iniciativa interna de concienciación y RSC (feelfit).

Profesionales sanitarios

Almirall y los profesionales de la salud comparten el objetivo de mejorar la calidad de vida de los pacientes. La experiencia de los sanitarios proporciona a la empresa grandes conocimientos acerca de posibles soluciones terapéuticas, áreas de necesidades médicas no cubiertas así como las respuestas de los pacientes a los diferentes tratamientos. Por esto, la empresa está continuamente en contacto con los profesionales sanitarios y así puede conocer sus necesidades y ofrecerles la información más actualizada sobre sus productos. También mantiene abiertos canales de comunicación con instituciones académicas, hospitales y sociedades científicas para fomentar programas conjuntos que contribuyan a mejorar la salud.

Estas son algunas de las sociedades médicas y organizaciones de pacientes más relevantes con las que se ha trabajado en los últimos ejercicios:

- El Consejo Internacional de Psoriasis (IPC)
- La Liga Internacional de Sociedades Dermatológicas (ILDS)
- Psoriasis from Gene to Clinic (Psoriasis G2C)
- La Federación Internacional de Asociaciones de Psoriasis (IFPA)
- La Sociedad Americana de Acné y la Rosácea (AARS)

- Acción Psoriasis
- Asociación de afectados por la dermatitis atópica (AADA)
- Asociación Esclerosis múltiple (EME) y asociaciones EM regionales.
- Skin Cancer Foundation
- France Psoriasis

En el área de la esclerosis múltiple (EM), también se colabora tanto con la Asociación de EM nacional (EME) con el día nacional y mundial, así como con el congreso anual linkEM, un foro para compartir información y herramientas para potenciar la creación de nuevos proyectos de investigación y estudios que aborden temas de calidad de vida para las personas con EM.

En cuanto a colaboraciones con instituciones sanitarias y pacientes, se realizó la iniciativa FHarmaconectados del Instituto ProPatients, un estudio que analiza cómo las farmacias hospitalarias pueden atender mejor las necesidades de los pacientes. En 2020 y 2021 participaron en esta iniciativa 24 hospitales de toda España, incluidos 500 pacientes a los que se administraba medicación hospitalaria. El objetivo era conectar a los farmacéuticos hospitalarios con la voz del paciente y alinear y rediseñar la oferta, la asistencia y las actividades para satisfacer mejor sus necesidades más urgentes.

Socios estratégicos

La empresa 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 durante el ejercicio 2021 fueron los siguientes:

- MC2 Therapeutics
- Happify Health
- Tyrus Therapeutics
- Kaken Pharmaceuticals
- Ichnos Science

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.

En España, se realizaron varios acuerdos de colaboración con la administración sanitaria a nivel nacional y autonómico, así como con los servicios de farmacia en los hospitales. Los principales proyectos en 2021 fueron en el campo de la Telefarmacia, Teleasistencia, Entrega de medicación a domicilio, así como dar soporte a los servicios de farmacia de hospitales en llevar a cabo estudios incorporando la perspectiva del paciente (PROMs & PREMs). Cada vez más los proyectos son multidisciplinares involucrando a toda la cadena sanitaria.

También en España, se ha trabajado con el programa de residencia para médicos (MIR) y la Fundación Galatea desde 2009 para promover estilos de vida saludables para los profesionales de la salud y fomentar la atención preventiva para los profesionales sanitarios a través de talleres dirigidos a sus necesidades. Desde 2020, ante el intenso estrés y las condiciones laborales inéditas a las que se enfrentaban los profesionales de la salud, Almirall se sumó a la iniciativa de Fundación Galatea para brindar una plataforma que ofrezca ayuda psicológica gratuita

y apoyo a los profesionales de la salud por teléfono y videoconferencia, llegando a cientos de profesionales de la salud.

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 2021 se han realizado donaciones por un importe de 362 mil euros 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.

Desde 2017, Almirall ha participado como miembro fundador en el programa *Access Accelerated*, una iniciativa que está desarrollando soluciones escalables y sostenibles para salvar vidas y mejorar la salud de las personas en cuyo programa se reúnen a más de 20 empresas biofarmacéuticas y muchos socios implementadores para abordar el número cada vez mayor de enfermedades no transmisibles (ENT) en países con ingresos medio/bajos. La iniciativa aborda directamente los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) identificados en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, que apunta a reducir la mortalidad prematura para dicho año por ENT en un tercio. Las ENT se consideran una crisis de salud mundial: 41 millones de personas mueren de ENT cada año, lo que representa la principal causa de muerte y discapacidad en todo el mundo, y 32 millones de estas muertes afectan de manera desproporcionada a las personas en países de ingresos medio/bajos.

Almirall se enorgullece de colaborar en este proyecto para trabajar colectivamente hacia un futuro mejor donde las muertes prematuras por enfermedades tratables son cosa del pasado y las personas que viven con o en riesgo de enfermedades no transmisibles puedan tener acceso a medidas preventivas, tratamiento y atención asequibles y de calidad.

4.4. 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.

Como parte del Programa de Compras Sostenibles, desde el Departamento de Compras se han impulsado las siguientes acciones en los últimos tres años:

4.4.1. Políticas y procesos

- Actualización en 2019 de la Política de Compras Globales para reforzar las 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, se incluyó la sostenibilidad como 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.
- Implementación en 2019 del Código de Conducta de Proveedores de Almirall, disponible 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).
- Inclusión en 2019 de cuestiones relativas a la responsabilidad social corporativa y acciones en materia de sostenibilidad en los cuestionarios de solicitud de información (RFI, por sus siglas en inglés) a los proveedores, y también durante el proceso de homologación que son evaluadas por los técnicos de compras a la hora de analizar la idoneidad de un proveedor.
- Implementación en 2021 un nuevo protocolo de acción relativo a la selección de proveedores con el objetivo, entre otros, de incluir criterios de evaluación de riesgos financieros y no financieros con un peso entre el 5-10% en las licitaciones.
- Implementación en 2021 con disponibilidad a partir de 2022 de la obligatoriedad de realizar una auditoría en materia ESG como pre-requisito a todos aquellos proveedores que resulten adjudicatarios de un proyecto que supere un importe de 500 mil euros.

4.4.2. Contratos con proveedores

Durante el 2020 y 2021 se han ido actualizando progresivamente todos los modelos de contratos estándar delegados al equipo de compras desde el departamento legal, con el objetivo de incluir 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 castellano y en inglés) 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.

4.4.3. Auditorías

En línea con el *Noble Purpose*, como parte del Programa de Compras Sostenibles, se evalúan los 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).

A la fecha del cierre del informe de estados no financieros de 2020 se habían invitado a más de 190 proveedores a participar en las auditorías y, a tenor de los resultados recibidos de más de 130 proveedores, no se identificó ningún proveedor en alto riesgo, y únicamente 26 en riesgo medio de conformidad con la metodología establecida.

En el periodo 2020 – 2021 las métricas de las auditorías a proveedores en materia ESG han resultado ser las siguientes:

	No. de proveedores	% Gasto (*)
Proveedores incluidos en el programa	261	60.15%
Proveedores con resultados	214	45.76%
Proveedores que declinaron su participación	39	5.89%

(*) 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 214 proveedores con resultados en las auditorías 2020-2021, únicamente se halló 1 en situación de alto riesgo y 28 en riesgo medio, representativos de un 0.36% y 5.59% de gasto, respectivamente.

Al cierre de las auditorías, se solicitan a los proveedores en riesgo alto/medio 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 el auditor 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. 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.

4.4.4. Key performance indicators (KPIs) del programa de Compras Sostenibles. Reconocimientos externos

Para poder medir y seguir el desarrollo y el éxito del Programa de Compras Sostenibles, durante el 2021 se han definido y comunicado al comité ESG de la compañía los KPIs del Programa para los años 2021-2023. Tal y como reflejan las métricas de 2021 incluidas en el anterior apartado, dichos KPIs han quedado no sólo cumplidos sino también superados de forma sustancial durante este ejercicio.

KPIs Programa de compras sostenibles 2021-2023

Nombre del KPI	Descripción del KPI	KPI objetivo/año
Proveedores incluidos en el programa	% gasto (*) facturado a los proveedores incluidos en el programa de auditorías ESG	2021: 60% 2022: 62% 2023: 64%
Proveedores con resultados	% gasto (*) facturado a los proveedores con resultados disponibles en el programa de auditorías ESG	2021: 35% 2022: 45% 2023: 50%
Proveedores que declinaron su participación	% gasto (*) facturado a los proveedores que declinaron su participación en auditorías ESG	2021: 20% 2022: 12% 2023: 10%

(*) 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*.

Como parte del compromiso de Almirall con la sostenibilidad, Almirall ha obtenido durante el 2021 la medalla platino 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 85.000 empresas adheridas de más de 200 sectores de actividad y en más de 160 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.

4.4.5. 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.

4.4.6. Recursos. Training y objetivos específicos

En 2019 se incorporó un recurso adicional al equipo de compras para desarrollar la estrategia, implementar y progresar en la mejora continua del Programa de Compras Sostenibles.

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 una formación específica en materia de cambio climático.

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.

4.5. Información fiscal del grupo

4.5.1. 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 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 por la administración 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 de operaciones vinculadas con

la Administración Fiscal Española, en relación a 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.

4.5.2. 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 a los impuestos sobre beneficios pagados o cobrados, en relación a 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	2019			2020			2021		
	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	(20,9)	19,3	(1,6)	-	11,2	11,2	(39,6)	11,7	(27,9)
Alemania	1,5	9,6	11,1	0,8	10,7	11,5	-	11,5	11,5
Italia	-	2,6	2,6	-	0,9	0,9	2,3	2,1	4,4
Suiza	-	3,1	3,1	-	3,2	3,2	1,8	2,1	3,9
Estados Unidos	(0,7)	3,4	2,7	-	(1,4)	(1,4)	(16,7)	0,3	(16,4)
Otros países	0,2	0,5	0,7	0,1	0,8	0,9	0,2	0,8	1,0
Total Grupo	(19,9)	38,5	18,6	0,9	25,4	26,3	(52,0)	28,5	(23,5)

4.5.3. 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:

Beneficio neto antes de impuestos (miles de euros)	2019	2020	2021
España	75.854	24.927	(30.142)
Holanda	7.045	12.724	6.792
Bélgica	154	117	200
Portugal	387	282	379
UK	1.530	727	485
Francia	2.544	2.091	2.262
Polonia	26	24	18
Alemania	31.683	36.406	37.330
Austria	1.079	367	322
Italia	6.744	17.876	6.368
Dinamarca	225	269	452
USA	(59.591)	(118.921)	(263.506)
Suiza	24.558	41.523	30.636

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 de la base por diferencias permanentes de los ejercicios 2021 y 2020 corresponde principalmente al diferente tratamiento fiscal de determinados gastos devengados en dichos ejercicios. La disminución de la base por diferencias permanentes en el ejercicio 2021 tiene su origen, básicamente, por la reducción en la base imponible de aquellos ingresos procedentes de la cesión de activos intangibles.
- La disminución de la base por diferencias permanentes en el ejercicio 2019 tenía su origen, básicamente, por la reducción en la base imponible de aquellos ingresos procedentes de la cesión de activos intangibles.

En relación a la ayuda recibida por parte de la administración pública, la información se encuentra en la nota 18 de las cuentas anuales consolidadas del cierre del ejercicio 2021.

4.6. 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, así como 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 así como son las personas de contacto con las autoridades nacionales de cada país.

4.6.1. 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 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 2021 ponen de manifiesto el compromiso de Almirall con la calidad y la seguridad de sus productos.

Evolución del número de auditorías externas e inspecciones:

Equipo de inspección	2019	2020	2021
Autoridades sanitarias	19	14	17
Inspecciones externas por parte de socios comerciales	4	4	10

Durante 2021 se han gestionado un total de 27 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 17 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 14 países diferentes y se centraron en 16 *sites* 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 2021 se han realizado 84 auditorías con la siguiente distribución:

Resultados					
Área	Tipo de proveedor	Ejercicio	Nº auditorías de calidad	Favorables	No favorables
Fabricación	Materiales de partida y servicios	2019	120	120	-
		2020 (*)	60	60	-
		2021 (*)	71	71	-
Comercial	Distribuidores y compañías de transporte	2019	12	12	-
		2020 (*)	3	3	-
		2021 (*)	13	13	-

(*) Debido al contexto de la pandemia por COVID19, inspecciones inicialmente planificadas para el 2020 fueron replanificadas al 2021-2022 acorde a los criterios de actuación establecidos por las Autoridades Sanitarias durante 2020 y debido a las limitaciones globales para viajar.

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.

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, así como son las personas de contacto con las autoridades sanitarias nacionales de cada país. Las funciones del departamento de Farmacovigilancia incluyen la recogida de información sobre posibles reacciones adversas (efectos secundarios), su tramitación a central para su evaluación así como son las personas de contacto con las autoridades nacionales de cada país.

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.

Así mismo existe un Comité Operativo de Calidad, presidido por el Director de Garantía de Calidad Corporativo, 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:

	2019	2020	2021
Nº de reclamaciones sobre medicamentos (ppm)	5,1	4,6	3,3
Medicamentos liberados (unidades)	104.209.910	102.328.984	89.163.533
Nº de reclamaciones sobre principios activos (ppm)	-	-	-
Principios activos liberados (kg)	124.465	129.943	119.894
Nº de consultas de calidad recibidas	1.268	1.052	1.087

A fecha de emisión del presente documento, más del 98% de las consultas recibidas en 2021 fueron oportunamente contestadas, y el resto, están en proceso de gestión con el objetivo de ser cerradas dentro de los plazos previstos.

4.6.2. Sistemas de Farmacovigilancia

Adicionalmente a la gestión de las reclamaciones de calidad, Almirall dispone de equipos encargados de la gestión de Farmacovigilancia. En el supuesto de que el departamento de Garantía de Calidad de Almirall fuese informado de que un defecto de producto puede ir asociado a una reacción adversa, por procedimiento de compañía, el departamento de Garantía de Calidad notificaría al departamento de Farmacovigilancia para su posterior gestión, y viceversa.

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 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 a 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 al 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 el año 2021, siendo lo más destacable la continuidad de actividades en teletrabajo. La pandemia no ha tenido impacto en el sistema de Farmacovigilancia.

Las métricas más relevantes en cuanto a reacciones adversas de los últimos tres años son los siguientes:

	2019	2020	2021
Nº de reacciones adversas recibidas y procesadas en Almirall	4.291	3.518	3.429
Nº de reacciones adversas notificadas a autoridades sanitarias europeas (EMA) según requerido por legislación vigente	1.269	1.330	1.827

La información de seguridad recogida durante el 2021 no modifica el perfil beneficio/riesgo de los productos de Almirall ni ha sido motivo de acción regulatoria en materia de seguridad por partes de las autoridades sanitarias competentes.

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 2021, 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 (2019-2021).

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 2021.

La información financiera incluida en este informe procede de los Estados Financieros Consolidados correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021.

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

Almirall ha definido el contenido de este informe utilizando 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 2021 esta contextualizada en el marco de las regiones en donde opera.
- Materialidad: Almirall centra el contenido de este informe en temas sobre los que tiene un impacto significativo a escala económica, ambiental y social, además de aquellos que podrían influir sobre las decisiones y evaluaciones de sus grupos de interés de manera sustancial.
- 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. Índice de los contenidos requeridos por la ley 11/2018, de 28 de diciembre

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	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.	102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-6, 102-7	1 "Modelo de Negocio" (pág. 4)
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 2) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	103-2	2 "Gestión medioambiental" (pág. 16) 4"Comunidad y Sociedad" (pág. 49) 3 "Empleados" (pág. 31) 1.6 "Prevención y lucha contra blanqueo capitales" (pág. 15)
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.	103-2, 102-15	2 "Gestión medioambiental" (pág. 16) 4"Comunidad y Sociedad" (pág. 49) 3 "Empleados" (pág. 31) 1.6 "Prevención y lucha contra blanqueo capitales" (pág. 15) 4.2 "Plan de acción social para mitigar el impacto de la COVID-19" (pág. 50) 4.4 "Subcontratación y proveedores" (pág. 53)
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)"	103-2, 102-11	2 "Gestión medioambiental" (pág. 16)
	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. 18)
	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.	103-2	2.4 "Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica" (pág. 25)
	Economía circular y prevención y gestión de residuos		
	Economía circular	103-2	2.6 "Gestión de residuos, eco-diseño y biodiversidad" (pág. 28)
	Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	103-2, 306-2	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.		No aplica
	Uso sostenible de los recursos		
	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	303-1	2.5.2 "Consumo de agua y vertido de aguas residuales" (pág. 26)
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	301-1	4.4 "Subcontratación y proveedores" (pág. 53)
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	103-2, 302-1, 302-4	2.5.1 "Consumo de energía" (pág. 26)
	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;	103-2, 305-1, 305-2	2.3 "Cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero" (pág. 20)
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	103-2	
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.	103-2		
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;	103-2		

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Referencia al Estado de Información No Financiera (nº página)
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	No aplica	2.6 "Gestión de residuos, eco-diseño y biodiversidad" (pág.28)
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo		
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	103-2, 102-8, 405-1 en lo que respecta a empleados por categoría, sexo y edad	3.7 "Empleo: número y distribución " (pág. 41)
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo,	102-8 en lo que respecta a empleados por categoría, sexo y edad	3.7 "Empleo: número y distribución " (pág. 41)
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional,	102-8	3.7 "Empleo: número y distribución " (pág. 41)
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	103-2	3.8 "Despidos por sexo, edad y clasificación profesional/país" (pág. 43)
	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,	103-2, 405-2 en lo que respecta a la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral	3.4 "Retribución, integración e igualdad " (pág. 38)
	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,	103-2	3.4 "Retribución, integración e igualdad " (pág. 38)
	Implantación de políticas de desconexión laboral,	103-2	3.5 "Organización del trabajo" (pág. 40)
	Empleados con discapacidad.	103-2, 405-1 en lo que respecta a otros indicadores de diversidad	3.9 "Acceso personas con discapacidad" (pág. 43)
	Organización del trabajo		
	Organización del tiempo de trabajo	103-2	3.5 "Organización del trabajo" (pág. 40)
	Número de horas de absentismo	103-2	3.10 "Absentismo" (pág. 44)
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	103-2	3.5 "Organización del trabajo" (pág. 40)
	Salud y seguridad		
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	103-2, 403-1	3.11 "Salud y seguridad" (pág. 44)
	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	3.11.2 "Accidentes de trabajo" (pág. 46)
	Relaciones sociales		
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	103-2	3.6 "Relaciones sociales" (pág. 41)
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	102-41	
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	403-4	3.11.4 "Participación y consulta de los trabajadores" (pág. 48)
	Formación		
	Las políticas implementadas en el campo de la formación;	404-2	3.3 "Formación y Desarrollo del talento" (pág. 34)
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	103-2	3.9 "Acceso personas con discapacidad" (pág. 43)
	Igualdad		
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	103-2	3.4 "Retribución, integración e igualdad " (pág. 38)
	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;	103-2	
	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	103-2	3.4 "Retribución, integración e igualdad " (pág. 38)

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Referencia al Estado de Información No Financiera (nº página)
			4.1 "Respeto de los derechos humanos" (pág. 49)
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	103-2, 102-16, 102-17	4.1 "Respeto de los derechos humanos" (pág. 49)
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	103-2, 406-1 en lo que respecta al nº total de casos de discriminación	
	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;	407-1 en lo que respecta a las medidas adoptadas por la organización	
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;	103-2	
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;	409-1 en lo que respecta a las medidas adoptadas por la organización	
	La abolición efectiva del trabajo infantil.	408-1 en lo que respecta a las medidas adoptadas por la organización	
Corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	103-2, 102-16, 102-17, 205-3	1.6 "Prevención y lucha contra blanqueo capitales" (pág. 15)
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	102-13 201-1 en lo que respecta a inversiones en la comunidad	
Cuestiones sociales	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	103-2	4.3"Compromisos con desarrollo sostenible" (pág.50)
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	103-2	
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	102-43	
	Las acciones de asociación o patrocinio.	102-12, 102-13	
	Subcontratación y proveedores		
	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	103-2, 102-9	4.4 "Subcontratación y proveedores" (pág. 53)
	Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas.	103-2	
	Consumidores		
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	103-2	4.6.2 "Sistemas de Farmacovigilancia" (pág. 60)
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	103-2	4.6.1 "Sistemas de Calidad" (pág. 58)
	Información fiscal		
	Beneficios obtenidos país por país; Impuestos sobre beneficios pagados	103-2	4.5 "Información fiscal del grupo" (pág. 56)
Subvenciones públicas recibidas	201-4 en lo que respecta a subvenciones	1.6 "Prevención y lucha contra blanqueo capitales" (nág. 15)	