

Política de Conflicto de Interés

Fecha de entrada en vigor	21 de Febrero de 2025
Uso autorizado	Aprobado para difusión externa

Contenido

Sección 1	Propósito	Página 2
Sección 2	Ámbito de aplicación	Página 2
Sección 3	Elementos de la política	Página 2
Sección 4	Gobernanza	Página 4

1. Propósito

Esta política (la "**Política**") establece las directrices para prevenir, identificar, divulgar y gestionar los conflictos de intereses que puedan surgir en las relaciones laborales o comerciales que Almirall mantiene con personas físicas, jurídicas o entidades. Su objetivo es garantizar el cumplimiento de todas las leyes, normas y regulaciones aplicables, tanto internas como externas, y asegurar que los negocios y actividades empresariales se desarrollen con integridad y honestidad. Almirall reconoce la importancia de mantener elevados estándares de conducta ética e integridad en todos sus compromisos profesionales, lo cual es crucial para preservar su reputación.

2. Ámbito de aplicación

Esta Política se aplica a Almirall, S.A. y a todas las filiales del grupo Almirall (conjuntamente, "**Almirall**" o la "**Compañía**") y a sus respectivas personas trabajadoras. En caso de que la Compañía contrate a un tercero externo, este deberá cumplir con esta Política en la medida en que sea aplicable por la naturaleza de la relación.

3. Elementos de la Política

3.1 Definición de Conflicto de Intereses

Se entiende por conflicto de intereses cualquier situación en la que una persona física o entidad jurídica mantiene intereses contrapuestos o incompatibles que pueden afectar su imparcialidad, lealtad, objetividad o capacidad para tomar decisiones justas y equitativas en el ejercicio de su función, comprometiendo así el mejor interés de la Compañía.

3.2 Prevenir un conflicto de interés

Todas las personas trabajadoras de Almirall, así como el personal externo contratado, deben evitar situaciones en las que pueda existir un conflicto de intereses.

En particular, se espera que las personas trabajadoras y el personal externo contratado:

- Informen de intereses financieros:

Las personas trabajadoras y el personal externo contratado deben comunicar cualquier situación que pueda constituir, o ser percibida como, un conflicto de intereses, incluyendo inversiones personales o vínculo familiares con la siguientes partes:

- (i) Proveedores o clientes significativos de Almirall.
- (ii) Competidores o empresas que estén en la misma línea de negocio que Almirall.
- (iii) Funcionarios/as gubernamentales o profesionales de la salud que puedan estar en una posición de influir en los negocios de Almirall, como la prescripción, registro, reembolso o fijación de precios de los productos de Almirall.
- (iv) Farmacias u otros intereses comerciales relacionados con la salud en los que se puedan tomar decisiones sobre la prescripción o dispensación de los productos de Almirall.

- Respeten ciertas restricciones en el compromiso con otras compañías farmacéuticas:

Mientras mantengan una relación laboral, mercantil o comercial con Almirall, las personas trabajadoras y el personal externo contratado deberán abstenerse de participar en empleos externos, actividades

de consultoría o cualquier otro tipo de colaboración con compañías farmacéuticas o negocios relacionados con el ámbito de la salud, como farmacias y organizaciones que mantengan o busquen establecer relaciones comerciales con Almirall, sin la autorización previa de la persona responsable de *Compliance* y *People&Culture Business Partner*. Toda colaboración externa que haya sido autorizada deberá quedar debidamente documentada en los archivos de *People&Culture* correspondientes a la persona trabajadora.

- Protejan la Información confidencial de Almirall:

Las personas trabajadoras y colaboradores externos contratados deben mantener la confidencialidad de toda información sensible o confidencial obtenida en el marco de su relación laboral o comercial con Almirall. Esta información no debe ser utilizada ni divulgada para beneficio personal ni para favorecer a terceros, sean personas físicas u organizaciones.

- Cumplan con determinadas restricciones en la aceptación de obsequios:

Las personas trabajadoras y los colaboradores externos contratados no deben ofrecer ni aceptar regalos, hospitalidad u otras formas de entretenimiento provenientes de profesionales de la salud o funcionarios/as gubernamentales. Asimismo, deben actuar con cautela al aceptar este tipo de atenciones por parte de terceros, como proveedores, clientes u otros socios comerciales (en adelante, "Socios Comerciales"). Cualquier obsequio, invitación o entretenimiento recibido de Socios Comerciales debe ser razonable, acorde con las prácticas habituales de la cultura local y no debe comprometer —ni aparentar comprometer— la objetividad, integridad o independencia de la persona trabajadora o del colaborador externo en la toma de decisiones.

Las personas trabajadoras y el personal contratado deben rechazar cortésmente cualquier obsequio o atención que exceda los límites establecidos por la filial de Almirall correspondiente, conforme a los requisitos regulatorios y/o procedimientos locales aplicables.

- Cumplan con las regulaciones de Abuso de Mercado:

Almirall es una empresa cotizada cuyas acciones están admitidas a negociación en las Bolsas de Valores de Barcelona, Bilbao, Madrid y Valencia. Como tal, está sujeta, entre otras, al Reglamento (UE) 596/2014 y su legislación de desarrollo ("**Reglamento de Abuso de Mercado**"). El Reglamento de Abuso de Mercado prohíbe, entre otras conductas:

1. La divulgación ilegal de información privilegiada, según lo definido en el propio Reglamento.
2. El uso indebido de información privilegiada, incluyendo:
 - La compra, venta o intento de compra o venta de valores de una empresa cotizada a la que dicha información se refiera (incluyendo opciones, warrants y derechos relacionados).
 - La modificación o cancelación de órdenes previamente emitidas sobre instrumentos financieros relacionados, una vez se posea información privilegiada.
 - La recomendación o inducción a terceros para realizar cualquiera de las acciones anteriores.

Las personas trabajadoras y el personal externo deben cumplir estrictamente con el Reglamento de Abuso de Mercado, su legislación de desarrollo y sus reglamentos de implementación aplicables.

Almirall dispone de un Reglamento Interno de Conducta de Almirall en el Mercado de Valores, que está disponible para todas las personas trabajadoras y terceros a través del sitio web corporativo de Almirall (www.almirall.com).

- Respeten las restricciones sobre relaciones que puedan generar conflicto de intereses:

Los familiares directos de las personas trabajadoras en la Compañía (por ejemplo, cónyuge, pareja de hecho, padre, madre, hijo/a, hermano/a, tío, tía y primo/a hasta segundo grado) pueden no ser elegibles para el empleo o la contratación de servicios en Almirall. Todos los procesos de selección deben

basarse en criterios competitivos y objetivos, garantizando que no se dé un trato preferencial a personas con vínculos familiares con empleados actuales.

Además, no se permite el empleo de familiares directos dentro de la misma división o filial.

En ningún caso las personas trabajadoras deben participar en decisiones relacionadas con la contratación, promoción, revisión salarial o evaluación del desempeño de familiares directos o personas con las que mantengan una relación familiar.

3.3 Notificación del conflicto de intereses

La persona trabajadora o personal contratado que detecte un conflicto de intereses ya sea potencial, real o percibido, puede comunicarlo de manera pronta, voluntaria y directa a cualquiera de los siguientes canales:

- People&Culture Business Partner
- Local Compliance Officer
- General Counsel
- Canal SpeakUp!

3.4 Recusación de la toma de decisiones y otras limitaciones

En situaciones en las que exista un conflicto de intereses, las personas trabajadoras o el personal contratado deben abstenerse de participar en cualquier proceso de toma de decisiones o actividad que pueda estar influenciada, o percibirse como influenciada, por dicho conflicto. Asimismo, deberán abstenerse de acceder a información confidencial relacionada con el asunto o transacción en conflicto.

3.5 Medidas disciplinarias

Las infracciones a esta Política podrán dar lugar a la adopción de medidas correctivas, remediales o disciplinarias, incluyendo la finalización de la relación laboral o comercial. La severidad de dichas medidas se determinará en función de la naturaleza e impacto del incumplimiento, en base a la ley aplicable y el convenio colectivo local.

En la gestión de cualquier situación que implique un conflicto de intereses en el marco de esta Política, Almirall actuará de manera imparcial, responsable y profesional.

Almirall se compromete a colaborar de forma transparente, abierta y diligente con cualquier autoridad reguladora, organismo supervisor o agencia que requiera información relacionada con posibles conflictos de intereses.

4. Gobernanza

<i>Sponsor</i> de la Política Corporativa: Chief Legal Officer and General Counsel
<i>Owner</i> de la Política Corporativa: Executive Director, Global Compliance

Todas las personas empleadas están obligadas a informar de cualquier presunta infracción de esta Política de acuerdo con el Código Ético de Almirall y otras normativas internas. Las presuntas infracciones pueden ser reportadas al manager directo, a People & Culture, al Compliance Officer local, al representante legal o a través del [SpeakUp! channel](#)