

**Estado de Información No
Financiera Consolidado e
Información sobre Sostenibilidad
de Almirall S.A. y sociedades
dependientes**

2025

Índice

1.	Introducción a la compañía	3
1.1.	Gobierno Corporativo	4
1.2.	Fiscalidad responsable	11
2.	Sostenibilidad en Almirall	16
2.1.	La Gobernanza de la sostenibilidad	16
2.2.	Política de Sostenibilidad	17
2.3.	Estrategia de Sostenibilidad	17
2.4.	Relación con los grupos de interés	25
2.5.	Doble materialidad	26
2.6.	Gestión de la Sostenibilidad a través de Políticas Corporativas	35
3.	Medioambiente	36
3.1.	Gestión ambiental	36
3.2.	Taxonomía Europea	40
3.3.	Cambio Climático	43
3.4.	Contaminación	57
3.5.	Agua	62
3.6.	Biodiversidad y ecosistemas	65
3.7.	Uso de los recursos y economía circular	67
4.	Social	72
4.1.	La Cultura de Almirall	72
4.2.	Personal Propio	74
4.3.	Personas trabajadoras de la cadena de valor	111
4.4.	Consumidores finales: Los/as pacientes	114
5.	Gobernanza	134
5.1.	Conducta empresarial	134
5.2.	Cadena de suministro sostenible	146
6.	Acerca de este informe	156
6.1.	Alcance del informe	156
6.2.	Principios de preparación	156
6.3.	Lista de requerimientos por las NEIS incluidos en el informe	157
6.4.	Índice de los contenidos requeridos por la ley 11/2018, de 28 de diciembre	160
6.5.	Requerimientos no incluidos a la fecha de publicación de este informe	164
7.	ANEXOS	169
7.1.	Otros indicadores sociales	169
7.2.	Tablas de indicadores de las actividades económicas que se ajustan a la taxonomía UE	172

1. Introducción a la compañía

Almirall es una compañía farmacéutica global líder en dermatología médica, que colabora con profesionales de la salud para aplicar la ciencia y desarrollar soluciones médicas a pacientes y futuras generaciones. Fundada en 1944 y con sede en Barcelona, Almirall cotiza en la Bolsa de Valores de España (ticker: ALM).

Almirall se ha convertido en un elemento clave de creación de valor para la sociedad, según su compromiso con sus principales accionistas y su decisión de ayudar a los/as pacientes, entender los problemas a los que se enfrentan y sus desafíos y, mediante la investigación científica, proporcionarles soluciones para la vida real. En 2019, Almirall definió su Propósito: **"Transformar el mundo de los/as pacientes ayudándoles a hacer realidad sus esperanzas y sueños de una vida saludable"**, para reflejar su razón de ser y su esencia hoy y para las futuras generaciones. Este Propósito transmite el objetivo de mejorar la vida de los/as pacientes, enfocándose en su bienestar. Es la huella de Almirall, el legado para las futuras generaciones y su contribución a la sociedad.

Los valores de Almirall son la base sobre la que se construye una organización en la que las personas se sienten empoderadas para impulsar la evolución de la compañía. Estos valores inspiran al equipo a trabajar con diligencia cada día, aprovechando su conocimiento y habilidades para encontrar soluciones efectivas que mejoren la calidad de vida de los/las pacientes.

Almirall ha reenfocado su estrategia hacia la dermatología médica para abordar mejor las necesidades no cubiertas de los/as pacientes. La compañía invierte en innovación y en productos dermatológicos diferenciados que aportan soluciones reales. Ofrece una amplia gama de tratamientos dirigidos a combatir enfermedades de la piel y mejorar la salud de las personas.

Tras décadas de inversión en ciencia e innovación de vanguardia, Almirall mantiene su compromiso de seguir desarrollando sus capacidades. Su mentalidad colaborativa permite trabajar estrechamente con expertos líderes a nivel global, impulsando nuevas tecnologías. Ubicado en Barcelona, un polo de investigación e innovación en salud de creciente reconocimiento internacional, el centro farmacéutico de I+D de Almirall está dedicado exclusivamente a la dermatología médica. Allí, un equipo de científicos y expertos en innovación avanza en el conocimiento de la ciencia de la piel e identifica nuevas opciones de tratamiento mediante diversas tecnologías.

El Grupo genera sus ingresos a través de sus líneas de productos principalmente en la dermatología médica, ofreciendo una amplia gama de soluciones médicas para combatir enfermedades de la piel. Además, complementa su portafolio con divisiones terapéuticas que se dividen en: sistema nervioso central, cardiovascular, gastrointestinal, respiratorio y osteomuscular. Si bien genera ingresos a través de la producción de productos químicos, estos son menores, ya que el grueso de la producción química es para su uso en la producción farmacéutica propia (puede encontrarse mayor detalle sobre este aspecto en el apartado [3.2 "Taxonomía Europea"](#)). A continuación, se detalla el Importe neto de la cifra de negocios del Grupo distribuido por geografía y área terapéutica, de conformidad a lo que se presenta también en las Cuentas Anuales del Grupo para el ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2025:

	Miles de euros	
	2024	2025
España	305.232	328.928
Europa y Oriente Medio	576.012	683.536
América, Asia y África	104.477	95.620
Importe neto de la cifra de negocios	985.721	1.108.084

Tabla 1 Importe Neto de la cifra de negocios por geografía

	Miles de euros	
	2024	2025
Dermatología y otras	548.025	669.428
Gastrointestinal y Metabolismo	98.179	90.686
Respiratoria	92.718	100.077
Cardiovascular	89.422	85.143
Sistema nervioso central	82.441	89.625
Osteomuscular	39.826	33.297
Otras especialidades terapéuticas	35.110	39.828
Importe neto de la cifra de negocios	985.721	1.108.084

Tabla 2 Importe Neto de la cifra de negocios por áreas terapéuticas

Por último, de acuerdo con lo requerido por la *Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)* sobre desgloses acerca del Modelo de Negocio Sostenible (SBM-1), Almirall no está involucrada en la producción o comercialización de armas controvertidas, el cultivo y producción de tabaco, en el sector de combustibles fósiles (carbón, petróleo y gas) ni tampoco ofrece productos o servicios que estén prohibidos en ciertos mercados, por lo tanto, no genera ingresos provenientes de ninguna de estas actividades.

1.1. Gobierno Corporativo

El gobierno corporativo en Almirall viene guiado por el Propósito del Grupo (ver sección [4.1 “La Cultura de Almirall”](#) 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 grupos de interés y garanticen la sostenibilidad de la compañía.

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

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

Las normas corporativas internas (políticas corporativas y sus procedimientos normalizados de trabajo) también determinan la regulación relativa a las pautas esenciales del gobierno corporativo de Almirall, las cuales se revisan y actualizan periódicamente para adaptarse a los cambios regulatorios y las mejores prácticas. En este sentido, durante 2025 se han actualizado y aprobado nuevas políticas corporativas, entre las que destacan el "Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores", la "Política de selección de consejeros y composición del consejo", la "Política de Conflictos de Interés", la "Política de Derecho Humanos" y la "Política del Sistema de Control y Gestión de Riesgos". Están disponibles en la intranet de la compañía y/o también en la web corporativa: <https://www.almirall.es/politicas-corporativas>.

1.1.1. 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. Vela también por el cumplimiento total de las leyes y regulaciones, así como el cumplimiento de buena fe de sus obligaciones y contratos, respetando al máximo las buenas prácticas de los sectores y territorios donde Almirall realiza sus actividades, cumpliendo siempre los principios de sostenibilidad y responsabilidad social que voluntariamente la compañía ha aceptado integrar en sus objetivos estratégicos.

A 31 de diciembre de 2025, el Consejo de Administración está formado por diez consejeros/as: un Consejero Ejecutivo, siete Consejeros Independientes, una Consejera externa ("Otros Externos") y un Consejero Dominical, además del Secretario no consejero y la Vice-secretaria no consejera.

Los consejeros son: Carlos Gallardo Piqué (Presidente y Consejero Delegado), Enrique de Leyva Pérez (Vicepresidente, Consejero Coordinador y Consejero Independiente), Seth J. Orlow (Consejero Independiente), Alexandra B. Kimball (Consejera Independiente), Eva-Lotta Allan (conocida también como Eva-Lotta Coulter) (Consejera Independiente), Ruud Dobber (Consejero Independiente), Ugo di Francesco (Consejero Independiente), Eva Abans Iglesias (Consejera Independiente), Karin Louise Dorrepaal (Consejera Externa "Otros Externos") y Antonio Gallardo Torrededía (Consejero Dominical). Del total de Consejeros, 70 % son Consejeros Independientes y 40 % mujeres.

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

Durante el ejercicio 2025 se han reelegido a los siguientes consejeros: D. Carlos Gallardo Piqué como Consejero Ejecutivo, D. Enrique de Leyva Pérez como Consejero Independiente, D. Ruud Dobber como Consejero Independiente, D. Seth J. Orlow como Consejero Independiente, Dña. Alexandra B. Kimball como Consejera Independiente, Dña. Eva-Lotta Allan como Consejera Independiente y D. Antonio Gallardo Torrededía como Consejero Dominical. Asimismo, Dña. Karin Louise Dorrepaal ha sido reelegida como Consejera, cambiando de categoría a Consejera Externa ("Otros Externos"), por haber desempeñado el cargo de Consejera en la compañía durante más de 12 años.

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

1.1.2. Comisiones del Consejo

Existen cuatro comisiones del Consejo de Administración: la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la Comisión de Dermatología y la Comisión de Gobernanza.

Las distintas Comisiones del Consejo de Administración de Almirall actúan como órganos especializados de apoyo y supervisión, con el objetivo de garantizar un gobierno corporativo sólido, transparente y alineado con las mejores prácticas. Todas ellas están constituidas exclusivamente por consejeros no ejecutivos o independientes —según corresponda en cada caso— y cuentan con un Secretario que no forma parte del propio órgano. Su funcionamiento sigue principios comunes: se reúnen periódicamente con una frecuencia ordinaria trimestral y, adicionalmente, siempre que lo soliciten el Presidente de la Comisión, el Consejo de Administración o su Presidente.

Cada Comisión debe levantar acta de sus reuniones y remitir copia de la misma a todos los miembros del Consejo, además de informar al primer pleno del Consejo posterior a cada sesión sobre las actividades realizadas. Para el adecuado desarrollo de sus funciones, todas las Comisiones pueden recabar asesoramiento de expertos externos y solicitar la comparecencia de miembros del equipo directivo o del personal de la compañía. Asimismo, sus actuaciones se orientan a apoyar el proceso de toma de decisiones del Consejo mediante la revisión, preparación y elevación de informes, propuestas y recomendaciones en las materias específicas de su competencia.

Comisión de Auditoría y Sostenibilidad

La Comisión de Auditoría y Sostenibilidad, la cual ha cambiado recientemente su nombre para recoger las funciones de supervisión que ejerce en materia de sostenibilidad y en consonancia con las mejores prácticas de gobierno corporativo, es responsable de revisar la información financiera y no financiera de la compañía que se publica periódicamente, 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 Sostenibilidad asume también las funciones relativas a la supervisión global de todas las materias relativas a Sostenibilidad, ética y *compliance*, seguridad de la información y ciberseguridad.

Almirall tiene implementada 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, la ciberseguridad o seguridad de la información, son debidamente gestionados.

La Comisión de Auditoría y Sostenibilidad 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. La Comisión se reúne con el 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. Además de las funciones anteriores, el funcionamiento de la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad incluye:

- Dar cuenta de su actividad y responder del trabajo realizado ante el primer pleno del Consejo de Administración posterior a sus reuniones.
- Levantar acta de sus reuniones, de la que remitirá copia a todos los miembros del Consejo.
- Elaborar un informe anual sobre su funcionamiento destacando las principales incidencias surgidas, si las hubiese, en relación con las funciones que le son propias. Además, cuando lo considere oportuno, incluir en dicho informe propuestas para mejorar las reglas de gobierno de la Sociedad.
- Convocar a cualquiera de los miembros del equipo directivo o del personal de la Sociedad e incluso disponer que comparezcan sin presencia de ningún otro directivo. Igualmente, podrá requerir la asistencia a sus sesiones de los auditores de cuentas.
- Recabar el asesoramiento de expertos externos, cuando lo considere necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones.
- Supervisar el cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo y de los códigos internos de conducta de la empresa, velando asimismo por que la cultura corporativa esté alineada con el Propósito y valores; en particular, establecer y supervisar un mecanismo que permita a las personas trabajadoras comunicar, de forma confidencial y, si resulta posible y se considera apropiado, anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente las de materia penal, financieras y contables, que adviertan en el seno del Grupo (ver apartado [5.1.4 "Prevención y detección de la corrupción y el soborno"](#) para mayor detalle al respecto).

Durante 2025, la Comisión, entre otros asuntos, revisó la información financiera periódica de la compañía, las operaciones más relevantes, inquirió la opinión de los auditores externos, realizó un seguimiento continuo de los riesgos principales de la compañía, revisó los objetivos del Grupo en materia de Sostenibilidad hasta 2030, revisó las observaciones y recomendaciones derivadas de los informes de auditoría interna así como el cumplimiento de su plan de actividades y procedió a evaluar favorablemente diversas políticas corporativas, entre ellas el nuevo Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores de la compañía.

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 *People & Culture* 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, asegurando el cumplimiento de la Política de Remuneraciones, así como de la revisión de potenciales conflictos de interés.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada por tres Consejeros 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. La Comisión debe consultar al Presidente y Consejero Delegado, especialmente cuando se trate de materias relativas a los consejeros ejecutivos y alta dirección.

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

- Informar y elevar al Consejo de Administración los nombramientos de consejeros y personal de alta dirección que se propongan, para que el Consejo proceda a designarlos.
- Formular y revisar los criterios que deben seguirse para la composición del equipo directivo de la compañía y sus filiales y para la selección de candidatos.
- 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 2025 se procedió a evaluar favorablemente la reelección de diversos miembros del Consejo de Administración de la Sociedad Dominante del Grupo (Almirall, S.A.), previo sometimiento a aprobación del Consejo de Administración y de la Junta de Accionistas, y se procedió a evaluar favorablemente la nueva Política de Selección de Consejeros y Composición del Consejo.

Comisión de Dermatología

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

La Comisión de Dermatología está formada por tres consejeros, uno de los cuales es el Consejero Ejecutivo y los otros dos son Consejeros Independientes. Las funciones de Secretario son ejercidas por un no miembro de la Comisión. El Consejo de Administración delibera sobre las propuestas e informes que la Comisión le presente.

Sus actuaciones más importantes durante el ejercicio 2025 se han referido a la revisión de potenciales operaciones de desarrollo de negocio, así como a la evaluación del *R&D Innovation Roadmap 2.0*, que representa el plan estratégico de I+D diseñado para aumentar la competitividad científica y reforzar las capacidades necesarias para liderar la dermatología médica en el medio plazo.

Comisión de Gobernanza

La Comisión de Gobernanza está formada por tres consejeros: el Consejero Coordinador, que actúa como Presidente, y otros dos Consejeros Independientes. Tiene las siguientes responsabilidades:

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

Sus actuaciones más importantes durante el ejercicio 2025 han sido el seguimiento de las interacciones por parte del departamento de Relación con Inversores con los asesores de voto y los inversores y el seguimiento de la actualización de los principales hitos en materia de Gobierno Corporativo del Grupo.

1.1.3. Comités Corporativos

Se entiende por Comités Corporativos el Comité de Dirección y cualquier otro órgano ejecutivo en el que el Comité de Dirección delegue parcialmente sus funciones de forma expresa.

Comité de Dirección

Constituye el comité interno que lidera la gestión ejecutiva de la compañía, liderado por el Consejero Delegado, y representa las áreas más importantes de la organización, definiendo los objetivos a largo plazo y las estrategias de la compañía, estableciendo los principios y aprobando los contenidos de las diferentes políticas corporativas internas de Almirall, no reservadas a la aprobación exclusiva del Consejo de Administración.

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 conformidad con las responsabilidades y directrices generales establecidas por dicho órgano o delegadas 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 este al Consejero Delegado;
- Maximizar el valor estratégico de las políticas de gestión del personal de Almirall y del clima de trabajo.

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

Asimismo, se incluye en la web corporativa de la compañía información relativa a la experiencia de todos los miembros del Comité de Dirección.

Existen también otros comités internos que se detallan a continuación.

Comité de Portfolio I+D

Se encarga de (i) supervisar y aprobar la estrategia general de I+D dentro de los límites económicos establecidos por el Comité de Dirección, y bajo la guía del Consejo de Administración y del *R&D Innovation Roadmap* aprobado; (ii) supervisar la aprobación y priorización de proyectos de I+D internos y externos; y (iii) realizar el seguimiento y gestión de la progresión de los proyectos de I+D y/o finalización desde el inicio hasta el lanzamiento.

Comité Científico I+D

Se encarga de revisar proyectos desde el punto de vista científico y médico antes de someterlos a aprobación del Comité de Portfolio I+D.

Comité de Seguridad del Medicamento

Supervisa las actividades de farmacovigilancia y seguridad clínica de todos los medicamentos en investigación y autorizados de Almirall para garantizar el cumplimiento de los requisitos reglamentarios, las necesidades comerciales y una evaluación adecuada de beneficios / riesgos a lo largo del ciclo de vida del producto con el objetivo final de proteger la salud del paciente. Ver la sección [4.4.3 "Seguridad y salud de los/las pacientes"](#) para más detalle al respecto.

Comité de Calidad

Establece y preserva el compromiso de Almirall con la calidad, asegurando el correcto funcionamiento del sistema de calidad farmacéutica y garantizando que la calidad de los productos

desarrollados, fabricados y comercializados por el Grupo cumplan con las regulaciones sanitarias aplicables.

Comité de Gobernanza, Riesgos y Compliance

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, ciberseguridad y sostenibilidad.

Comité de Sostenibilidad

Las responsabilidades de este comité son:

- Validar la estrategia de sostenibilidad que debe presentar el Consejero Delegado al Consejo de Administración e impulsarla dentro de la organización.
- Analizar, promover y supervisar la estrategia de sostenibilidad de Almirall, incluyendo los objetivos, planes de acción y prácticas de sostenibilidad de la compañía en las principales áreas de sostenibilidad, actualmente Planeta, Personas, Pacientes, Partners y Principios.
- Respalidar las iniciativas clave en todas las funciones y hacer seguimiento para garantizar su cumplimiento.
- Asegurar que la estrategia de Sostenibilidad y las acciones que se derivan estén alineadas con el Propósito, la estrategia, la cultura y los valores de la compañía.
- Asegurar que se cumplan los crecientes requisitos de auditorías y reportes relacionados con la Sostenibilidad de diferentes grupos de interés (autoridades, socios, esquemas voluntarios, calificaciones, etc.) y garantizar la alineación con otros requisitos a los que el Grupo esté sujeto.
- Dotar de los recursos necesarios al área de Sostenibilidad Global, que es la responsable de la definición, coordinación y despliegue de la estrategia de sostenibilidad.
- Apoyar los planes de comunicación interna y externa de Sostenibilidad.

Comité Fiscal

Asume la responsabilidad de analizar y debatir las cuestiones de carácter tributario, proponiendo medidas y orientando las políticas fiscales presentadas al Comité. Su labor se centra en definir una estrategia fiscal a largo plazo alineada con la estructura del negocio y con la estrategia corporativa, velando siempre por la correcta adecuación a la normativa vigente, la adopción de buenas prácticas tributarias, la mejora de la seguridad jurídica y la minimización razonable de los riesgos fiscales. Asimismo, revisa las operaciones corporativas —como adquisiciones o acuerdos de licencia— que deben ser evaluadas por el Comité de Evaluación de Inversiones.

Hay mayor detalle sobre la política fiscal del Grupo en el apartado [1.2.1. "Política Fiscal de Almirall"](#).

Comité de Evaluación de Inversiones

Este comité se encarga de evaluar y dar soporte al Comité de Dirección en materia de inversiones con un impacto importante en la compañía.

Comité de Operaciones Comerciales

Tiene como misión alinear las estrategias de las distintas áreas, planificar las actividades de negocio y asesorar sobre los aspectos operativos clave. Además, realiza un seguimiento continuo del desempeño, los resultados y los principales riesgos de las operaciones, elevando propuestas al Comité de Dirección y facilitando un entorno que impulse el debate constructivo y la toma de decisiones informada.

1.1.4. Gestión de riesgos

El Sistema de Gestión de Riesgos de Almirall se fundamenta en la elaboración de un Mapa de Riesgos que se actualiza dos veces al año mediante la coordinación y supervisión de Auditoría Interna. Se elabora a partir de la consolidación del análisis y valoración de eventos, riesgos, controles y planes de acción de mitigación realizados por las unidades de negocio y de soporte que integran las diferentes áreas de la compañía. Existen varios comités, explicados en el apartado anterior, que realizan funciones de control, gestión y minimización de estos riesgos.

La Alta Dirección del Grupo es responsable de la elaboración y ejecución del Sistema de Gestión de Riesgos. La supervisión de su eficacia recae en la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad y en el Comité de Gobernanza, Riesgos y *Compliance*, vinculado funcionalmente a la Presidencia, dado que esta materia constituye 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 está muy sujeta a las decisiones de las Autoridades Sanitarias tanto para la aprobación de los productos como para la determinación de sus condiciones de comercialización, así como una industria muy regulada en aspectos gestionados por los comités mencionados anteriormente así como en las actividades promocionales que deben ser realizadas de acuerdo con los códigos de buenas prácticas.

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

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

- **Riesgos regulatorios**, derivados de cambios normativos establecidos por los distintos reguladores, o de cambios en la normativa social, medioambiental o fiscal. Algunos ejemplos son las reducciones de precios o limitaciones de volumen para productos existentes, y dificultades para obtener los precios o las condiciones de reembolso solicitadas para nuevos lanzamientos debido a decisiones de las autoridades sanitarias, con el consiguiente impacto en las previsiones de ventas.
- **Riesgos de mercado**, relativos a la exposición de los resultados y los activos 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, de activos financieros y otros.
- **Riesgos de crédito**, ante la posibilidad de que una contraparte no cumpla con sus obligaciones contractuales y produzca una pérdida económica o financiera para la compañía.
- **Riesgos de negocio**, derivados de la incertidumbre en cuanto al comportamiento de las variables inherentes a los negocios de Almirall, tales como las características de la demanda, el suministro de materias primas y la aparición de nuevos productos. Algunos ejemplos son la erosión de la facturación y pérdida de cuota de mercado debido a la entrada progresiva de genéricos, el deterioro de activos intangibles debido a un flujo de ingresos netos menor de lo esperado en algunos negocios o un pipeline de I+D no equilibrado y diferenciado de forma suficiente en sus distintas fases para nutrir la cartera de productos.
- **Riesgos operacionales**, referidos a las pérdidas económicas directas o indirectas ocasionadas por procesos internos inadecuados, fallos tecnológicos, errores humanos o como consecuencia de ciertos sucesos externos. Los riesgos operacionales incluyen, también, los riesgos legales y de fraude y los asociados a las tecnologías de la información y a la ciberseguridad (ciberataques o incidentes de seguridad que permiten el acceso a información confidencial o causan una interrupción de las actividades de negocio).
- **Riesgos reputacionales**, que incluye el potencial impacto negativo asociado a cambios en la percepción de Almirall por parte de sus distintos grupos de interés.
- **Riesgos geopolíticos o derivados del cambio climático** que pueden afectar a la cadena de suministro.

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

- **Riesgos ambientales**: la política de seguridad, salud y medioambiente 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 [3.1 “Gestión medioambiental”](#) se explican las principales acciones tomadas en relación con el medio ambiente.

- **Riesgos para la sociedad:** en relación con potenciales riesgos de alcance social, el sistema de calidad de Almirall cubre todo el proceso de producción, desde la obtención de la materia prima hasta la liberación del producto terminado, con la finalidad de minimizar el riesgo de liberar al mercado un producto que pudiera tener comprometida su calidad, eficacia o seguridad. La compañía dispone de un sistema de control de reclamaciones y farmacovigilancia para la rápida detección de posibles problemas de calidad, eficacia o seguridad del producto y la adopción de las medidas correctoras. Además, los sistemas de control de trazabilidad de producto permitirían una retirada rápida y efectiva de cualquier lote de producto del mercado. En el apartado [4.4.3 “Seguridad y salud de los/las pacientes”](#) se tratan estos aspectos con más detalle. Los estándares de seguridad de la plantilla 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:** el Grupo tiene establecidas diferentes políticas que sientan las bases del buen gobierno de la compañía, tales como la Política de Gobierno Corporativo, la Política de Sostenibilidad, la Política Fiscal, o la Política de Comunicación y contacto con accionistas, inversores institucionales y asesores de voto, y comunicación de información financiera, no financiera y corporativa a través de los canales de comunicación corporativos y otros medios.

Existe una Política del Sistema de Gestión de Riesgos, descrita en la sección [5.1.3 Políticas de conducta empresarial](#) que confirma las directrices y el marco de referencia de todo el sistema de gestión de riesgos de Almirall.

1.2. Fiscalidad responsable

1.2.1. 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, Estados Unidos, Italia, Suiza, Francia, Austria, Luxemburgo, Portugal, Reino Unido, Dinamarca, Suecia, Noruega, Países Bajos, Bélgica, Polonia, República Checa, Eslovaquia 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 en coherencia con los principios y recomendaciones de fiscalidad internacional del Comité de Asuntos Fiscales de la OCDE, adopta prácticas fiscales destinadas a prevenir y reducir riesgos fiscales significativos. Al aplicar este principio, Almirall asume las siguientes buenas prácticas fiscales:

- No utilizar estructuras artificiales no relacionadas con las actividades de la Compañía con el único propósito de reducir pagos de impuestos.
- No utilizar estructuras opacas, que se entienden como aquellas destinadas a oscurecer el conocimiento de las autoridades fiscales competentes sobre la persona última responsable de las actividades o el propietario último de los activos o derechos involucrados.
- No establecer ni adquirir empresas establecidas en países o territorios clasificados como paraísos fiscales según las regulaciones legales españolas o listados en la lista negra de la UE de jurisdicciones no cooperativas. Además, Almirall rechaza el traslado de resultados de forma artificiosa a paraísos fiscales y/o jurisdicciones de baja tributación. Las operaciones comerciales con terceros en esos o cualquiera de otros territorios se enmarcan en su actividad industrial y comercial ordinaria.

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.

Almirall está adherida desde 2014 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 del Grupo.

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 se basa en una interpretación prudente de la normativa vigente en cada jurisdicción. Para evitar riesgos fiscales significativos, el Grupo implementa sistemas internos de información y control, complementados por la asesoría de expertos fiscales independientes de reconocida reputación. En caso de controversias, colabora con las autoridades tributarias para buscar soluciones que prioricen vías no litigiosas y aporten certeza en los criterios fiscales aplicados.

Por su parte, la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad supervisa la eficacia del control interno, la auditoría interna y los riesgos fiscales, revisando cualquier debilidad detectada durante el proceso de auditoría. También asegura el cumplimiento de las normas contables y legales, y mantiene reuniones trimestrales para un seguimiento continuo con los auditores externos. Para más detalles sobre las funciones de la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad, consultar la sección [1.1.2 "Comisiones del Consejo"](#).

Almirall tiene establecido un procedimiento en materia 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. (Sociedad Dominante del Grupo) viene suscribiendo periódicamente Acuerdos Previos de Valoración (en adelante, APA por sus siglas en inglés) de operaciones vinculadas con la Administración Fiscal Española, en relación con la distribución de sus productos por las filiales internacionales del Grupo. El último acuerdo suscrito se firmó en el año 2023 y tiene validez hasta el año 2027.

La política fiscal está disponible para todas las personas trabajadoras de Almirall en la intranet.

El nuevo Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores de Almirall ha sido aprobado por el Consejo de Administración en 2025, y tiene como objetivo alinear las acciones de la compañía, sus órganos de administración, plantilla y representantes con las normas de conducta aplicables en las actividades relacionadas con el mercado de valores. Esto permite a Almirall asegurar un comportamiento que cumpla con los más altos estándares de diligencia y transparencia, minimizando los riesgos de conflictos de interés y garantizando la correcta información a los inversores, lo que contribuye a la integridad del mercado.

El reglamento también aborda el manejo de información privilegiada, las normas de conducta en relación con valores negociables e instrumentos financieros, la gestión de carteras y las operaciones de autocartera. La Comisión de Auditoría y Sostenibilidad es responsable de supervisar el cumplimiento efectivo de las obligaciones establecidas en el reglamento, e informa anualmente al Consejo de Administración sobre las medidas adoptadas para asegurar su observancia.

Por último, mediante el marcado de la casilla "Empresa Solidaria", Almirall muestra su compromiso con la transformación social destinando el 0,7% de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades a apoyar proyectos del Tercer Sector, esto es, organizaciones privadas dedicadas a fines solidarios considerados de interés general que buscan crear una sociedad más justa, igualitaria e inclusiva.

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

Las siguientes tablas incluyen información para el ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2025 sobre todas las jurisdicciones fiscales donde las entidades incluidas en las Cuentas Anuales Consolidadas de Grupo Almirall son residentes a efectos de tributación. Siguiendo la normativa fiscal, las cifras presentadas en esta tabla pueden diferir de las que hay en el apartado [1.2.4 "Beneficio neto antes de impuestos por país"](#) como consecuencia de la eliminación de los resultados procedentes de correcciones valorativas de participaciones en sociedades dependientes o la

consideración del resultado consolidado para aquellas Sociedades que consolidan fiscalmente (como es el caso de las Sociedades españolas y estadounidenses). Asimismo, bajo criterios CbC, se excluye el impacto del reparto de dividendos, en las secciones de ingresos, resultado antes de impuestos, pagos y gasto de Impuesto sobre Sociedades. Adicionalmente, bajo criterios CbC se incluye en la sección de pagos por impuesto sobre Sociedades aquellos realizados por terceros (i.e. retenciones a cuenta de Impuesto sobre Sociedades), motivo por el cual los importes pueden diferir de la tabla en el apartado [1.2.3 Contribución fiscal](#).

Jurisdicción fiscal (datos en miles de euros)	Ingresos			Resultado antes de impuestos	Pagos / (Cobros) por impuestos de sociedades	Gasto corriente por impuesto de sociedades
	De terceros	De partes vinculadas	Total			
Austria	5	5.899	5.904	524	133	140
Bélgica	4.103	3.317	7.420	390	262	186
Dinamarca	6.251	4.121	10.372	570	73	126
Francia	13.866	12.926	26.792	3.327	561	1.268
Alemania	152.090	70.836	222.926	52.451	18.547	15.978
Italia	33.309	19.856	53.165	13.825	7.643	4.034
Países Bajos	425	31.057	31.482	408	46	91
Portugal	1.739	2.520	4.259	403	126	122
España	477.370	533.014	1.010.384	-33.533	-384	210
Suiza	52.592	23.968	76.560	31.631	6.094	5.297
Reino Unido	39.713	6.819	46.532	1.310	487	343
Estados Unidos	51.879	274	52.153	-58.106	-2.282	575
Otros	16	8.518	8.534	407	147	161

Tabla 3 Información fiscal país por país

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

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

Jurisdicción fiscal (datos en miles de euros)	Capital social	Resultados no distribuidos	Número medio de empleados	Activos tangibles (excluyendo efectivo)
Austria	36	637	19	71
Bélgica	1.203	2.946	15	619
Dinamarca	17	4.140	6	213
Francia	12.527	5.795	60	2.523
Alemania	25	41.242	356	84.465
Italia	9.211	64.444	100	2.015
Países Bajos	4.000	635	8	46
Portugal	1.500	3.509	13	385
España	81.019	1.100.729	1.343	250.229
Suiza	901	8.059	15	9.742
Reino Unido	571	14.855	36	9.622
Estados Unidos	-	-968.164	83	11.061
Otros	1.493	38.936	27	38

Tabla 4 Datos financieros por jurisdicción fiscal

1.2.3. 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 las personas trabajadoras.

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

Pagos / (Cobros) por geografía	2024			2025		
	Relativos a ejercicios anteriores	Pagos a cuenta del ejercicio	Total	Relativos a ejercicios anteriores	Pagos a cuenta del ejercicio	Total
España	-7,3	–	-7,3	-6,0	4,8	-1,2
Alemania	2,4	12,1	14,5	4,5	14,2	18,7
Italia	1,0	3,3	4,3	6,5	6,2	12,7
Suiza	7,3	3,3	10,6	2,5	3,6	6,1
Estados Unidos	–	–	–	-2,5	0,1	-2,4
Otros países	0,7	1,4	2,1	–	1,6	1,6
Total Grupo	4,1	20,1	24,2	5,0	30,5	35,5

Tabla 5 Impuesto sobre beneficios cobrado y pagado por país

1.2.4. Beneficio neto antes de impuestos por país

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

Beneficio neto antes de impuestos (miles de euros)	2024	2025
España	187.775	260.275
Holanda	313	408
Bélgica	367	389
Portugal	536	374
Reino Unido	1.145	1.298
Francia	2.586	3.395
Polonia	61	77
Alemania	50.518	52.381
Austria	524	512
Italia	253.447	50.813
Dinamarca	329	574
Estados Unidos	-72.965	-58.073
Suiza	45.243	31.631
República Checa	59	79
República Eslovaca	31	26
Noruega	28	40
Suecia	39	126

Tabla 6 Beneficio neto antes de impuestos por país

El incremento en el Beneficio neto antes de impuestos de España obedece principalmente al reparto de dividendos de distintas sociedades dependientes de Almirall S.A. (Sociedad Dominante del Grupo Almirall) de las que participa directa y/o indirectamente, que ha incrementado unos 130 millones de euros con respecto a 2024, compensado por un incremento en los deterioros de participaciones de las sociedades dependientes de Estados Unidos, debido principalmente a la devaluación del dólar estadounidense. En el caso de Italia, el motivo de la reducción es el dividendo que distribuyó Polichem S.A. en 2024 por importe de 243 millones de euros, siendo en 2025 de 37 millones de euros.

Estos impactos no afectan al Beneficio neto antes de impuestos del Grupo al eliminarse en el proceso de consolidación.

Por último, la reducción de Pérdidas antes de impuestos de Estados Unidos corresponde a la ausencia de deterioros sobre activos intangibles en 2025, con respecto a 2024.

2. Sostenibilidad en Almirall

2.1. La Gobernanza de la sostenibilidad

En Almirall, la sostenibilidad no constituye únicamente un compromiso, sino un eje fundamental que impulsa la misión de la compañía de generar valor a largo plazo y transformar la vida de sus pacientes, ayudándoles a alcanzar sus aspiraciones de una vida saludable.

La visión de Almirall se orienta al futuro, tanto en sus contribuciones a la dermatología como en su impacto en la sociedad. Como empresa familiar, piensa en generaciones y no en trimestres, actuando con determinación ante las oportunidades de mejorar la vida de pacientes y profesionales de la dermatología.

El Grupo dispone de una estrategia de sostenibilidad sólida, que refuerza su compromiso de contribuir positivamente a la sociedad mediante la integración de aspectos ambientales, sociales y éticos en los procesos de toma de decisiones. Esta estrategia está presente en el día a día de Almirall y se aplica de manera transversal en todos los niveles de la organización: desde el Consejo de Administración, sus Comisiones y el Comité de Dirección, hasta los equipos profesionales y las relaciones con los grupos de interés.

Vinculada al Propósito de Almirall y alineada con su ambición de convertirse en líder global en dermatología médica, la estrategia de sostenibilidad incorpora de forma operativa principios éticos, sociales y medioambientales, en estrecha colaboración con sus grupos de interés.

Entre sus objetivos destacan:

- Maximizar la creación de valor compartido para accionistas, grupos de interés y la sociedad en general.
- Fomentar una cultura de conducta ética, que refuerce la transparencia y la integridad empresarial
- Reforzar la reputación y el reconocimiento externo de la compañía.
- Identificar, prevenir y mitigar posibles impactos adversos derivados de su actividad.

La supervisión interna de todas las actividades relacionadas con la sostenibilidad recae en el Consejero Delegado, quien establece medidas de control y gestión, y revisa las iniciativas y programas en esta materia. La Comisión de Auditoría y Sostenibilidad —especialmente su Presidente— asume la supervisión global de todas las cuestiones vinculadas a la sostenibilidad y el Comité de Sostenibilidad reporta directamente al Comité de Dirección.

En concreto, el Comité de Sostenibilidad tiene como misión:

- Gestionar y liderar los objetivos de sostenibilidad, planes de acción, programas, proyectos relevantes e iniciativas relacionadas con la estrategia de Sostenibilidad aprobada por el Consejo de Administración.
- Actuar como nexo de unión entre las áreas de negocio y la corporación y los órganos de gobierno de la compañía, proponiendo la Estrategia de Sostenibilidad al Consejo de Administración, así como transmitiendo la aprobación de propuestas y resultados al resto de la compañía.

A su vez, el *Global Sustainability Executive Director*, los Directores de área y los *General Managers* de las filiales son responsables de la ejecución y despliegue en sus respectivos ámbitos.

La integridad y la transparencia son principios esenciales que guían todos los procesos y actividades de Almirall. En línea con este compromiso, la compañía recopila, elabora y comunica información veraz, completa y accesible a sus grupos de interés, generando confianza y credibilidad.

La compañía cumple rigurosamente con la legislación vigente en cada país y publica información sobre pagos y transferencias de valor realizados a profesionales y organizaciones sanitarias —por actividades como consultoría, reuniones y asesoramiento— conforme a lo establecido legalmente. Esta información está disponible en la sección de Transparencia de la web corporativa de Almirall: <https://www.almirall.com>.

2.2. Política de Sostenibilidad

El Consejo de Administración de Almirall aprobó en 2024 la actualización de la Política de Sostenibilidad, reforzando el compromiso del Grupo con una gestión responsable, ética y alineada con los retos globales. Esta política consolida los principios que guían la estrategia de sostenibilidad y establece un marco claro de gobernanza, transversal a todos los temas y sub-temas materiales, integrando de manera global y coherente estos principios en el modelo de negocio de la compañía.

La sostenibilidad constituye un pilar esencial de la estrategia de Almirall para generar valor a largo plazo y es un elemento clave en la forma en que la compañía opera y persigue su Propósito.

Almirall entiende la sostenibilidad como la capacidad de satisfacer las necesidades del presente sin comprometer las de las generaciones futuras. En el ámbito corporativo, esto implica considerar no solo el rendimiento financiero, sino también los riesgos y oportunidades derivados de los impactos sociales y medioambientales, tanto en sus operaciones directas como en las de sus filiales y a lo largo de toda la cadena de valor. Para alcanzar estos objetivos, Almirall adopta los siguientes principios generales en su Política de Sostenibilidad:

- Alinear la conducta de su plantilla con los principios del Código Ético y demás políticas internas, definiendo el comportamiento esperado en el desarrollo de sus actividades.
- Proteger y respetar los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente, evitando cualquier forma de complicidad en su vulneración.
- Fomentar el diálogo con los principales grupos de interés, tal como se detalla en la sección [3.2.5 "Identificación de las partes interesadas"](#), promoviendo relaciones basadas en la confianza y la transparencia.
- Garantizar la integridad de la información divulgada sobre el desempeño de la compañía, adoptando prácticas de comunicación responsable que eviten la manipulación y protejan la reputación corporativa.
- Gestionar proactivamente los riesgos y oportunidades no financieros derivados del entorno empresarial y del mercado.
- Reducir el impacto ambiental de sus actividades en todas las geografías donde opera, promoviendo el desarrollo sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.

Asimismo, define con precisión los roles y responsabilidades en materia de gobernanza de la sostenibilidad. El Consejo de Administración aprueba la estrategia y supervisa su implementación, mientras que la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad asegura su correcta integración en los sistemas de control y *reporting*. El Consejero Delegado mantiene la responsabilidad de supervisar internamente esta materia, garantizando su integración transversal en las decisiones estratégicas.

Esta política está disponible para todo el personal a través de la intranet corporativa y también se encuentra publicada en la página web de Almirall, accesible para todos los grupos de interés.

2.3. Estrategia de Sostenibilidad

Considerando el contexto actual al que se enfrenta Almirall, tanto desde el punto de vista regulatorio como de mercado y partiendo de los resultados del análisis de doble materialidad (ver apartado [2.5 "Doble materialidad"](#) más adelante) se formuló una Estrategia de Sostenibilidad a 2030, denominada "*Act4Impact*", que fue validada por la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad y aprobada por el Consejo de Administración en 2023.

Esta estrategia, integrada en la ambición de Almirall de convertirse en la mejor compañía en dermatología médica a nivel global, se basa en cuatro pilares estratégicos: "Planeta", "Personas", "Pacientes" y "Partners", y está guiada por un quinto pilar transversal, nuestros firmes "Principios".

- **Planeta:** Almirall tiene como objetivo tomar medidas eficaces sobre el cambio climático a través de su Estrategia de Cero Emisiones Netas basada en la ciencia, que incluye planes de descarbonización y eficiencia energética, movilidad sostenible y programas de compras sostenibles con proveedores. Además, Almirall se compromete a actuar sobre otros vectores ambientales clave impulsando acciones en favor de la minimización de la contaminación, la

gestión del agua, la economía circular y el uso sostenible de los recursos y la protección de la naturaleza.

- **Personas:** Almirall prioriza el bienestar y desarrollo de quienes trabajan en la compañía mediante iniciativas integrales de bienestar corporativo y un programa dedicado a la Diversidad, Equidad e Inclusión. Este último busca minimizar la brecha salarial de género y mejorar la percepción de diversidad, equidad e inclusión entre nuestras personas. También fomenta una cultura de innovación y aprendizaje continuo, asegurando que el equipo humano esté preparado para impulsar un crecimiento sostenible.
- **Pacientes:** El enfoque centrado en el/la paciente está en el corazón de la compañía y negocio. Almirall colabora con organizaciones de pacientes e incorpora una mentalidad centrada en el/la paciente en toda la organización. Al priorizar sus necesidades y fomentar la innovación en dermatología médica, busca mejorar su calidad de vida.
- **Partners:** La sostenibilidad es un objetivo que ninguna entidad puede alcanzar en solitario, por eso Almirall cree en alianzas responsables que se alineen con sus estándares éticos, ambientales y de gobernanza. Su Programa de Compras Sostenibles evalúa y certifica a los proveedores bajo estrictos criterios de sostenibilidad, asegurando que compartan su respeto por los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, el medio ambiente y la responsabilidad en los negocios, reforzando los aspectos relacionados con la sostenibilidad en toda su cadena de valor.
- **Principios:** Todo ello siguiendo unos Principios de buena conducta, que garanticen una cultura ética y transparente, aplicando una sólida gobernanza, rindiendo cuentas de todas las actuaciones de Almirall y aplicando mejores prácticas en Responsabilidad de producto, Farmacovigilancia, Prácticas comerciales y de marketing, Transparencia y Cultura Corporativa, Privacidad, Gobierno corporativo y Ética y cumplimiento normativo.



La Estrategia de Sostenibilidad, y sus áreas de trabajo e iniciativas, están alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, confirmando así el compromiso adquirido a través de la adhesión de Almirall al Pacto Mundial de Naciones Unidas en 2022. Si bien el negocio de Almirall impacta en los 17 ODS en mayor o menor medida, la compañía ha priorizado aquellos en los que su contribución es más significativa y en los que tiene mayor capacidad de impacto y acción en cada uno de los pilares de su estrategia.

Las iniciativas que forman parte de esta estrategia serán clave para cumplir con los compromisos adquiridos a través de un *Sustainability Dashboard*, que fue aprobado por el Consejo de Administración en junio de 2024 y que se actualiza periódicamente. En el resto de los apartados y secciones de este informe se detalla información de logros y avances en las diferentes áreas de trabajo de la Estrategia de Sostenibilidad durante 2025.

2.3.1. Objetivos de Sostenibilidad, iniciativas y proyectos clave

La formulación de los objetivos de sostenibilidad integra la visión de múltiples áreas clave, garantizando su coherencia con los valores y compromisos corporativos de la compañía. El proceso se desarrolla en estrecha colaboración con responsables de áreas estratégicas, quienes aportan su

conocimiento técnico y experiencia especializada, incorporando buenas prácticas del sector y las expectativas de los grupos de interés. Estos objetivos se han definido considerando aspectos esenciales vinculados a los productos y servicios de Almirall, las personas pacientes y las regiones geográficas en las que se opera.

Una vez establecidos, los objetivos se someten a un riguroso proceso de validación en comisiones y comités específicos, antes de su aprobación por el Consejo de Administración. Asimismo, se asegura una comunicación interna transparente y constante, manteniendo al personal informado a través de sus representantes laborales, incluido el comité de empresa europeo.

El proceso contempla también revisiones periódicas de métricas y objetivos, lo que permite su ajuste dinámico para responder a las necesidades y expectativas de los grupos de interés de la compañía.

Sustainability Dashboard

Las siguientes tablas recogen de forma estructurada los principales proyectos e iniciativas asociados a cada uno de los pilares de la estrategia Act4Impact, así como los indicadores clave de desempeño (KPIs) incluidos en el *Sustainability Dashboard*.

Este panel se revisa periódicamente con el objetivo de garantizar la relevancia y efectividad de los indicadores, realizando los ajustes necesarios para adaptarlos a la evolución del contexto, las prioridades corporativas y las expectativas de nuestros grupos de interés.

Planeta

Ref	Iniciativas	Indicador	2022	2023	2024	Resultado 2025	Objetivo 2025	Objetivo 2030	ODS
PLA1	Estrategia cero emisiones netas: • Plan de descarbonización (energía) • Plan de movilidad sostenible • Estrategia cero emisiones netas: • Plan de descarbonización (energía) • Plan de movilidad sostenible • Estrategia de neutralización • Programa de "engagement" de proveedores • Plan de descarbonización (operadores logísticos)	% reducción huella carbono alcances 1 y 2	-9 %	10 %	16 %	22 %	≥ 12 %	≥ 50 %	 
PLA2		% reducción huella carbono alcance 3	11 %	4 %	13 %	9,5 %	≥ 8 %	≥ 28 %	

Tabla 7 Sustainability Dashboard – Planeta

PLA1: % reducción huella carbono alcances 1 y 2: % reducción huella carbono en alcances 1 y 2 vs base 2019.

PLA2: % reducción huella carbono alcance 3: % reducción huella carbono en alcance 3 vs base 2019.

PLA3: Cero emisiones netas a 2050. Este objetivo se activará en 2050.

Personas

Ref	Iniciativas	Indicador	2022	2023	2024	Resultado 2025	Objetivo 2025	Objetivo 2030	ODS
PE01	Programa holístico de bienestar de la plantilla y de prevención de riesgos laborales	% índice incidencia accidentes laborales	7‰	7,7‰	4,4‰	7,3‰	≤ 8‰	≤ 7‰	3 SALUD Y BIENESTAR
PE02	Programa de Talento corporativo y estrategia global del departamento de People & Culture	Nº medio de horas de formación por persona trabajadora	15	33	36	50	≥ 35	≥ 45	
PE03		% rotación	12 %	10 %	8,9 %	9 %	≤ 10 %		8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO
PE04		eSat (encuesta de satisfacción)	75	77	79	79	≥ 78	≥ 81	
PE05	Programa de diversidad, equidad e inclusión	% mujeres en senior leadership	36 %	40 %	40 %	40 %	≥ 40 %	45%-55%	5 IGUALDAD DE GÉNERO
PE06		% brecha salarial de género	-2,9 %	-2,5 %	-2,7%	-1,5 %	+/-2,5 %	+/-2 %	

Tabla 8 Sustainability Dashboard – Personas

PE01: % índice incidencia accidentes laborales: número de accidentes *in labore* con baja, por cada mil trabajadores. En algunos entornos también se denomina "Lost time injury frequency rate (LTIFR)".

PE02: # horas de formación por empleado: número anual de horas de formación vs número medio anual de trabajadores.

PE03: % rotación: % número anual de salidas vs número medio anual de trabajadores.

PE04: eSAT: % puntuación en la encuesta de cultura anual

PE05: % mujeres en *senior leadership*: % número de mujeres en grado 11+ (a final de año) vs número total de mujeres y hombres en grado 11+ (a final de año).

PE06: % reducción brecha salarial de género: media ponderada por país teniendo en cuenta la distribución de grados de *Equal* y la media ponderada de trabajadores por país. Ver más detalle de cálculo en la sección 4.2.11 de este informe. Se considera que no hay brecha salarial de género cuando existe una desviación menor del +/-1.5%

Pacientes

Ref	Iniciativas	Indicador	2022	2023	2024	Resultado 2025	Objetivo 2025	Objetivo 2030	ODS
PAT1	Programa de engagement con asociaciones de pacientes y generación de una mentalidad corporativa enfocada al paciente	Pacientes impactados por nuestro portfolio estratégico dermatológico (x 1.000 pacientes)	N/A	N/A	731	1019	≥ 992	≥ 1848	3 SALUD Y BIENESTAR

Tabla 9 Sustainability Dashboard – Pacientes

PAT1: Miles de pacientes tratados por nuestro portfolio estratégico dermatológico en un año (en 2025: Ebglyss, Ilumetri, Klisyri y Wynzora). Los datos del último trimestre de 2025 han sido estimados para Ilumetri y Ebglyss debido a la no disponibilidad del dato a cierre de este informe.

Partners

Ref	Iniciativas	Indicador	2022	2023	2024	Resultado 2025	Objetivo 2025	Objetivo 2030	ODS
PAR1	Programa de Compras Sostenibles y de engagement	% gasto con proveedores auditados en ESG	58 %	59 %	62 %	64 %	≥ 64 %	≥ 75 %	9 INDUSTRIA INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA
PAR2	de proveedores para reducción de huella de carbono	% gasto con proveedores que han aceptado el Código de Conducta	41 %	54 %	61 %	66 %	≥ 60 %	≥ 75 %	
PAR3		% emisiones con proveedores que cuenten con un carbon scorecard	N/A	53 %	57 %	63 %	≥ 58 %	≥ 69 %	17 ALIANZAS PARA Luchar LOS OBJETIVOS

Tabla 10 Sustainability Dashboard – Partners

PAR1: % gasto con proveedores auditados en ESG: % gasto con proveedores de los que tenemos resultados en las auditorías ESG.

PAR2: % gasto con proveedores que han aceptado el Código de Conducta: % gasto con proveedores que han aceptado el Código de Conducta de proveedores de Almirall.

El gasto referido en estos KPIs se refiere al gestionado por los equipos de Global Procurement y External Sites Operations

PAR3: % emisiones con proveedores que cuenten con una *carbon scorecard*: % emisiones de gases de efecto invernadero de proveedores con un *carbon scorecard* impactando en nuestra huella de carbono de Alcance 3, Cat 1 & 2. En 2025 se ha matizado esta definición para incluir no solo a los proveedores que dispongan de una *carbon scorecard* válida en EcoVadis, sino que también incluye a aquellos que cuenten con una *carbon scorecard* evaluada por cualquier otra fuente reconocida.

Principios

Ref	Iniciativas	Indicador	2022	2023	2024	Resultado 2025	Objetivo 2025	Objetivo 2030	ODS
PRI1	Diversidad e independencia en el Consejo de Administración	% consejeros independientes en el Consejo de Administración	67 %	67 %	80 %	70 %	≥ 50 %		5 IGUALDAD DE GÉNERO
PRI2		% mujeres en el Consejo de Administración	33 %	33 %	40 %	40 %	≥ 40 %		
PRI3	Sostenibilidad en la gobernanza	% plantilla formada en sostenibilidad	– %	– %	KPI no activo	51 %	≥ 40 %	100 %	16 PAZ, JUSTICIA Y MECANISMOS SÓLIDOS
PRI4	Comportamiento ético e integridad	% plantilla formada en el Código Ético	85 %	93 %	98 %	98 %	100 %		8 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURAS
									9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURAS

Tabla 11 Sustainability Dashboard – Principios

PRI1: % consejeros independientes en el Consejo de Administración: % número de consejeros independientes en el Consejo de Administración vs número total de miembros.

PRI2: % mujeres en el Consejo de Administración: % número de mujeres en el Consejo de Administración vs número total de miembros.

PRI3: % trabajadores formados en Sostenibilidad: % de trabajadores de Almirall formados en el año n-1 + % de trabajadores de Almirall formados en el año n.

PRI4: % trabajadores formados en el Código Ético: % de trabajadores de Almirall formados en el año n-1 + % de trabajadores de Almirall formados en el año n.

Para todos los KPIs incluidos en el *Sustainability Dashboard*, se considera que el objetivo ha sido alcanzado cuando existe una desviación de menos del 2%.

Como empresa farmacéutica comprometida con la sostenibilidad, Almirall se enfrenta una serie de desafíos emergentes que requieren una respuesta estratégica e innovadora. Entre los más relevantes destacan el cambio climático, la escasez de recursos naturales, las nuevas regulaciones medioambientales, las condiciones laborales en la cadena de suministro y las crecientes expectativas de consumidores y pacientes, que demandan productos sostenibles y mayor transparencia. Asimismo, cobran importancia la transición hacia una economía circular, la protección del medio ambiente y la preservación de la biodiversidad.

Para abordar estos retos, Almirall ha puesto en marcha una serie de proyectos y soluciones innovadoras, descritas en detalle a lo largo del informe. A continuación, se destacan algunas iniciativas clave:

- Un **“Masterplan de Energía”** ambicioso que establece las prioridades de inversión en sostenibilidad energética para los próximos años, con el objetivo de impulsar el uso de energías renovables en todas sus unidades de negocio. Este plan contempla la adquisición de energía verde con Garantía de Origen¹, el fomento de la autogeneración de energía renovable y la implementación progresiva de un plan para eliminar el uso de gas natural, reforzando así el compromiso de la compañía con la descarbonización, la eficiencia energética y la transición hacia un modelo más sostenible.
- Un proceso de **electrificación progresiva de la flota de vehículos**, sustituyendo los modelos de combustión por opciones eléctricas o híbridas enchufables, con el objetivo de reducir significativamente su huella de carbono y mejorar la eficiencia energética de sus operaciones. Esta transición hacia una movilidad más sostenible se acompaña de la instalación de

¹ Las garantías de origen renovables son certificados que acreditan que una cantidad específica de energía ha sido producida a partir de fuentes renovables.

infraestructuras de recarga tanto en sus centros como en las de sus usuarios/as, facilitando así la descarbonización integral de la flota corporativa.

- El **Supplier Engagement Program** está diseñado para involucrar activamente a los proveedores que generan un mayor impacto en la huella de carbono de la compañía, con el objetivo de alinear sus metas con la ambición climática en Alcance 3. A través de este programa, se identifican oportunidades concretas de mejora y colaboración que permiten generar un impacto positivo en la huella total de Almirall, reforzando así su compromiso con una cadena de suministro más sostenible y responsable.
- Se impulsan iniciativas lideradas por un equipo interdisciplinario que desarrolla y promueve políticas y acciones centradas en la incorporación de principios de eco-diseño y soluciones de **packaging sostenible**. Estas medidas buscan reducir el impacto medioambiental de los productos a lo largo de su ciclo de vida, integrando criterios de eficiencia en el uso de materiales, reciclabilidad y reducción de residuos desde las fases iniciales de diseño y desarrollo.
- El programa **YouFeelWell** adopta un enfoque holístico del bienestar, orientado a mejorar la salud física y mental de la plantilla mediante la promoción de actividades deportivas, el fomento de hábitos de vida saludables y la creación de un entorno laboral que favorezca el equilibrio personal y profesional. Esta iniciativa refleja el compromiso de la compañía con el cuidado integral de sus personas trabajadoras como parte esencial de su estrategia de sostenibilidad.
- Los programas de **gestión y desarrollo de talento** de Almirall evidencian su firme compromiso con el crecimiento profesional de sus personas trabajadoras, garantizando que dispongan de las herramientas, conocimientos y oportunidades necesarias para evolucionar dentro de la organización y aportar de forma activa a la consecución de sus objetivos estratégicos.
- Elaboración de un **programa integral de formación en sostenibilidad** con el objetivo de fortalecer el conocimiento y promover la concienciación en toda la organización. Este programa se adapta a las necesidades de cada grupo objetivo, garantizando un enfoque específico y pertinente para cada nivel: desde formaciones generales dirigidas a toda la plantilla, hasta contenidos especializados para roles concretos, capacitaciones estratégicas para el Comité de Dirección y formación específica para el Consejo de Administración. En septiembre de 2025 se lanzó una formación online dirigida a toda la plantilla, diseñada para asegurar la adquisición de conceptos básicos de sostenibilidad y ofrecer una visión global de la estrategia de sostenibilidad de Almirall. A cierre de año, 1.083 personas trabajadoras habían completado la formación (un 51% del total).

Además de las iniciativas ya en marcha, Almirall aspira a seguir impulsando proyectos que le permitan afrontar los desafíos presentes y futuros. Entre sus prioridades destacan el refuerzo del cumplimiento de las nuevas regulaciones ambientales y de sostenibilidad, sin comprometer la competitividad.

Asimismo, es esencial mantener la innovación en productos y procesos para responder a las expectativas de los/las pacientes, desarrollando medicamentos más sostenibles y eficaces. En paralelo, la compañía debe integrar la sostenibilidad en todas las fases de I+D, consolidando un enfoque transversal.

También se prevé ampliar la participación en iniciativas globales que impulsen la sostenibilidad en el sector farmacéutico. En definitiva, debe adoptar un enfoque holístico y proactivo para mantener la sostenibilidad como un pilar estratégico central.

2.3.2. Evaluaciones y calificaciones en Sostenibilidad

En 2025, Almirall ha alcanzado un nuevo hito en la evaluación de sostenibilidad y ESG realizada por EcoVadis, obteniendo una puntuación de 92 sobre 100, lo que sitúa nuevamente a la compañía entre el 1% de empresas mejor valoradas a nivel mundial y una mejora sobre los resultados de 2024 (87/100), principalmente en las áreas de "Medioambiente" y "Compras Sostenibles", reforzando el enfoque integral de la compañía hacia una cadena de valor responsable. Este resultado refleja una evolución constante desde la primera evaluación en 2016 (65/100), una década de compromiso estratégico con la sostenibilidad, consolidando a Almirall como referente en el sector farmacéutico.

EcoVadis es uno de los principales proveedores globales de calificaciones en sostenibilidad y ESG, habiendo evaluado más de 100.000 empresas en más de 200 sectores y 180 países.

Además, en 2025, Almirall ha sido evaluada por otras entidades especializadas en sostenibilidad y ESG. Sustainalytics ha otorgado a Almirall un *ESG Risk Rating* de 16,6, manteniéndose en la categoría de Riesgo Bajo, en línea con el resultado de 2024 (16,3). Esta evaluación abarca las dimensiones ambiental, social y de gobernanza, y posiciona a Almirall como una empresa con una gestión sólida y responsable en sostenibilidad. Sustainalytics proporciona análisis detallados sobre riesgos ESG en 172 países y ha evaluado más de 20.000 empresas a nivel global, ofreciendo información clave para inversores institucionales y corporaciones.

La revista Time, en colaboración con Statista, ha distinguido a Almirall en dos categorías de gran relevancia. Por un lado, la compañía ha sido incluida en el ranking de 2025 de las 500 empresas más sostenibles del mundo, ocupando la posición 158 a nivel global. Entre las 26 compañías españolas reconocidas, Almirall se sitúa en el puesto 11, consolidándose dentro del tejido empresarial nacional. Por otro lado, este logro se suma a la incorporación de Almirall al listado de 2026 de las 500 mejores compañías en crecimiento sostenible, también elaborado por la prestigiosa publicación. En este caso, Almirall se sitúa en la posición 332.

Almirall está incluido en el índice IBEX ESG desde su creación, en octubre de 2023. Este índice fue creado por parte de Bolsas y Mercados Españoles (BME) con el objetivo de proporcionar información independiente al mercado sobre el desempeño de las empresas en aspectos ESG y se compone de 49, entre ellas Almirall que está desde el inicio, seleccionadas según ciertos criterios de sostenibilidad y ponderado por capitalización ajustada por el *free float*.



Otras calificaciones: Foco ambiental

Con un firme compromiso de transparencia, Almirall reporta a CDP sobre su desempeño en cambio climático y seguridad hídrica, revalidando en 2025 los excelentes resultados obtenidos en años anteriores, con calificaciones de A- (*Leadership*) en cambio climático y B (*Management*) en seguridad hídrica.

Calificación CDP	2024	2025
Climate Change	A-	A-
Water Security	B	B

Tabla 12 Evolución en la calificación en CDP de Almirall

Asimismo, por segundo año consecutivo, el Financial Times ha reconocido a Almirall como una de las empresas líderes climáticas de Europa 2025, destacando su compromiso con la reducción de emisiones y la transición hacia una economía baja en carbono.

Adicionalmente, las oficinas centrales de Barcelona de Almirall han obtenido en 2025, el máximo nivel de certificación en sostenibilidad: LEED (*Leadership in Energy and Environmental Design*) por la Operación y Mantenimiento (O+M) de edificios existentes en categoría Platinum. Este logro sitúa a este centro entre el 16% de los edificios de todo el mundo que han alcanzado el nivel Platinum en la categoría *Operation + Maintenance: Existing Buildings*, según el directorio público de proyectos del USGBC, que incluye más de 10.000 proyectos registrados.

Otras calificaciones

Adicionalmente, a lo largo de este documento se detallan otras calificaciones específicas en aspectos concretos, 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 o la certificación 'Top Employer'.

Estas acreditaciones refuerzan el posicionamiento de Almirall como una compañía comprometida con la excelencia operativa, el bienestar de las personas y la sostenibilidad.

2.3.3. Impulso del desempeño y remuneraciones

Los objetivos de sostenibilidad están directamente vinculados a la remuneración variable de los principales grupos de interés internos. Esto incluye a todos los miembros del Comité de Dirección de Almirall, al *senior leadership*, a las personas con responsabilidades directas en áreas clave y a otros colectivos relevantes, tanto en el corto como en el largo plazo. Esta vinculación refuerza el compromiso de Almirall con la sostenibilidad como eje estratégico de su actividad empresarial.

Retribución variable a corto plazo

La retribución variable del Comité de Dirección y otros actores clave está sujeta, entre otras cuestiones, a métricas y parámetros de carácter financiero y no financiero e incluye una métrica específica vinculada al logro de sostenibilidad. En el caso de los miembros del Comité de Dirección, este objetivo tiene un peso del 5% sobre el incentivo total, mientras que en el caso particular del Consejero Delegado es del 10%. Se detalla a continuación las métricas consideradas, así como una valoración sobre su nivel de consecución a cierre de 2025:

Qué	Cómo	Valoración
Promover en todas las áreas de la compañía la interiorización y ejecución de los principios e iniciativas de la estrategia de sostenibilidad aprobada por el Consejo de Administración	- Consecución general de los objetivos marcados para 2025 incluidos en el Sustainability Dashboard. - El mantenimiento del nivel actual de excelencia en las calificaciones externas de ESG (Sustainalytics, Ecovadis y CDP) modulará el grado de consecución de los 5 niveles de calificación que tiene este objetivo tal y como se describe a continuación en la sección de KPIs.	La estrategia de sostenibilidad 2030 "Act4Impact" fue validada por el Comité de Gobernanza, Riesgos y Compliance, el Comité de Dirección, el Comité de Sostenibilidad y la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad, y aprobada el 8 de noviembre de 2023 por el Consejo de Administración. El Sustainability Dashboard fue aprobado en junio de 2024 por parte del Consejo de Administración y previamente fue respaldado también por el Comité de Sostenibilidad, el Comité de Gobernanza, Riesgos y Compliance, el Comité de Dirección y la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad. En 2025 se han cumplido en general los objetivos previstos. Para garantizar su vigencia futura, en 2026 se revisarán y, si procede, actualizarán los indicadores y objetivos asociados.
	KPIs - Bajo rendimiento: Ocho o más KPIs incluidos en el Dashboard de Sostenibilidad no han alcanzado el objetivo fijado para 2025. - Oportunidad de mejora: Cuatro o más KPIs incluidos en el Dashboard de Sostenibilidad no han alcanzado el objetivo establecido para 2025. - Objetivos alcanzados: Un máximo de un KPI no ha alcanzado su objetivo y al menos seis KPIs incluidos en el Dashboard de Sostenibilidad han superado los objetivos para 2025. - Valor excepcional: Un máximo de un KPI no ha alcanzado el objetivo fijado y al menos ocho KPIs incluidos en el Dashboard de Sostenibilidad han superado los objetivos para 2025. - Modelo a seguir: Todos los KPIs incluidos en el Dashboard de Sostenibilidad han alcanzado sus respectivos objetivos y al menos diez de ellos han superado el objetivo que tenían fijado para 2025.	Valoración de KPIs: A la fecha de cierre del presente informe, el grado de consecución de los 16 KPIs activos del dashboard de sostenibilidad para 2025 es el siguiente: 12 KPIs (75%) han excedido el objetivo establecido, mientras que 4 KPIs (25%) han alcanzado la meta definida para el ejercicio. En relación con el KPI PAT1 – pacientes impactados por la cartera de productos dermatológicos estratégicos, el resultado presentado es parcialmente estimado; no obstante, las previsiones disponibles confirman que el valor final se situará por encima del objetivo fijado. Por lo que respecta al mantenimiento del nivel actual de excelencia en las calificaciones externas de ESG: - Sustainalytics: en 2025, Almirall ha mantenido su calificación de "Riesgo Bajo" en ESG obteniendo una puntuación de 16,6 (vs. 16,3 en 2024). - EcoVadis: en 2025, Almirall ha mejorado su puntuación ESG un 6% (92/100 vs 87/100). Se mantiene la Medalla de Platino por quinto año consecutivo. - CDP: A nivel de evaluación en materia de Cambio Climático, durante el año 2025 se ha mantenido la calificación de A- con respecto a la evaluación previa, y en materia de Seguridad Hídrica obtiene una calificación de B. - Otros reconocimientos destacados: En 2025 Almirall ha sido incluida en el ranking de las 500 compañías más sostenibles del mundo, elaborado por la revista Time, alcanzando la posición 158 a nivel global. También ha sido incluida en el ranking 2026 de crecimiento sostenible de la misma publicación, en la posición 332. Asimismo, por segundo año consecutivo, el Financial Times ha reconocido a Almirall como una de las empresas líderes climáticas de Europa 2025, destacando su compromiso con la reducción de emisiones y la transición hacia una economía baja en carbono. Teniendo en cuenta el resultado en la consecución de los KPIs definidos frente a los objetivos marcados para 2025, así como la mejora general de las calificaciones externas de ESG, la propuesta de consecución a validar por la Dirección, sería "Modelo a seguir".

Tabla 13 Valoración anual consecución de objetivos

Plan de incentivos a largo plazo

En 2024 se puso en marcha un nuevo plan de incentivos a largo plazo, denominado *Performance Shares Plan*, dirigido a parte del *senior leadership* de la compañía que incluye dos objetivos vinculados a la sostenibilidad. Estos planes tienen un periodo de vigencia de 3 años, adaptándose los objetivos de los derechos otorgados en cada ejercicio. Estos objetivos se evalúan en una escala del 0% al 150%, en función del nivel de cumplimiento establecido para cada plan. Los objetivos vinculados a sostenibilidad representan cada uno un 7,5% del incentivo total y son:

- Puntuación de eSat (*Employee Satisfaction Survey*) que mide el impacto social a través de una pregunta relacionada en las encuestas internas de cultura: “¿Qué tan feliz estás trabajando en Almirall?”. En 2027, el 100% del incentivo se otorgará si el eSat alcanza 79.
- Reducción de la Huella de Carbono en Alcance 1 y 2 (esto es, emisiones directas y electricidad comprada que se mide en comparación con la línea base de 2019 y se calculan de acuerdo con el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG), en línea con el Plan Estratégico del Grupo). En 2027, el 100% del incentivo se otorgará si la reducción alcanza el 45%.

Financiación específica sostenible

El objetivo de Almirall es minimizar los impactos sobre el medio ambiente y en particular sobre el cambio climático. Como muestra de ello, la renovación en 2024 de la póliza de crédito revolving por importe de 275 millones de euros se realizó en base al cumplimiento de una serie de ratios ligados a la sostenibilidad que afectan a la Sociedad Dominante. Para ello se han incluido diferentes ratios medioambientales que bonifican el margen del tipo variable de interés de dicho instrumento:

KPIs		2025 (Real)	2025 (Objetivo)	Logro	2026 (Objetivo)
Reducción absoluta de la huella de carbono de la cadena de valor de Almirall respecto año base 2019 ⁽²⁾	Alcance 1+2	22 %	≥ 12 %	Sí	≥ 31 %
	Alcance 3	9,5 %	≥ 8 %	Sí	≥ 8 %
Porcentaje de emisiones con proveedores que cuenten con un carbon scorecard, impactando en las categorías 1 y 2 del Alcance 3 ⁽³⁾		63 %	≥ 58 %	Sí	≥ 64%

Tabla 14 KPIs de sostenibilidad vinculados con financiación sostenible ^{2,3}

A 31 de diciembre de 2025, todos los objetivos establecidos en el contrato de la póliza de crédito revolving para los distintos KPI se han alcanzado.

2.4. Relación con los grupos de interés

A continuación, se detalla como interactúa Almirall con los distintos grupos de interés:

- **Personas trabajadoras:** Almirall debe trabajar para atraer, promover y fidelizar talento y capacitar a sus personas trabajadoras para que crezcan y desarrollen su potencial.
- **Sector sanitario, comunidad científica y académica y pacientes:** La relación de Almirall con los profesionales del sector de la salud, y con la comunidad científica en general, se debe regir por los principios de transparencia, proximidad y cooperación, basados en el conocimiento de las necesidades de estos colectivos para ejecutar programas y proyectos conjuntos que contribuyan a la mejora de la salud y el bienestar de las personas.
- **Organismos reguladores, gobiernos, administraciones:** La empresa debe involucrar a reguladores, gobiernos y administraciones de todo el mundo en la fabricación, desarrollo, revisión, aprobación y comercialización de sus productos.

² Emisiones de CO₂e – Reducción de GHG vs Inventario de Emisiones Base Alcance 1, 2 y 3 sigue las directrices del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GEI) del Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD) y el Instituto de Recursos Mundiales (WRI). Alcance 1 + 2: diciembre 2019: 6.865 (tn CO₂eq); Alcance 3: diciembre 2019: 162.840 (tn CO₂eq)

³ Incluye todos aquellos proveedores que cuenten con una carbon scorecard evaluada por cualquier fuente reconocida (Ecovadis entre ellos)

- **ONG y otras fundaciones:** Almirall debe colaborar con entidades no gubernamentales en sus prioridades de sostenibilidad, promoviendo iniciativas de acción social y la participación de las personas trabajadoras en iniciativas de voluntariado en estas áreas.
- **Accionistas, inversores, instituciones financieras y auditores:** la compañía debe seguir los estándares más exigentes en su relación con accionistas, inversores, entidades financieras y auditores.
- **Proveedores y otros partners de la cadena de valor:** la compañía debe operar con proveedores y otros terceros en base al respeto a la ley y a los compromisos contractuales asumidos, la calidad del servicio y la buena fe contractual, y esperar lo mismo de ellos, constituyendo la base de las relaciones entre Almirall y sus proveedores.
- **Sociedad:** Almirall debe actuar con plena conciencia de su entorno y de las necesidades sociales de los diferentes países en los que opera.

Almirall utiliza diversos mecanismos de comunicación para asegurar que los órganos administrativos, de gestión y de supervisión estén informados sobre las opiniones e intereses de las partes interesadas afectadas en relación con los impactos relacionados con la sostenibilidad. Estos mecanismos incluyen:

- **Reuniones periódicas:** Se llevan a cabo reuniones con la representación de los trabajadores para recoger sus inquietudes incluyendo los comités de empresa locales y el comité de empresa europeo. Asimismo, se realizan publicaciones en intranet periódicas y reuniones internas con las áreas y departamentos para informar de las iniciativas en materia de sostenibilidad y recoger sus opiniones y sugerencias.
- **Grupos de Trabajo:** Almirall está involucrada a través de representantes en grupos de trabajo de la industria farmacéutica (en el caso de España, Farmaindustria), a nivel europeo (EFPIA) y otras iniciativas del sector (la Pharmaceutical Supply Chain Initiative) para afrontar de forma conjunta los retos y oportunidades comunes al sector e implementar las mejores prácticas.
- **Información e interacción con inversores, instituciones financieras y auditores:** Almirall organiza periódicamente Investors' calls y reuniones privadas con inversores en las que se tratan diferentes temas incluyendo los planes y estrategia en materia de sostenibilidad de la compañía. Asimismo, prepara información que es revisada por los auditores internos y externos de la compañía.
- **Intercambio con proveedores:** En el marco del Supplier Engagement Program y el Programa de Relación con Proveedores clave, se realizan intercambios de información relativos a los programas de sostenibilidad de Almirall y los proveedores y socios clave, para identificar potenciales sinergias y planes de acción en relación con la reducción de huella de carbono, entre otros.
- **Comunicación abierta con organismos reguladores, gobiernos y administraciones:** Almirall mantiene una comunicación abierta y transparente con los organismos reguladores y administraciones. Esto incluye la divulgación de información relevante sobre sus productos, procesos y prácticas de sostenibilidad, así como la respuesta a cualquier consulta o requerimiento de información por parte de estos organismos.

Toda la información recopilada a través de estos mecanismos se comparte con los *Advisory Groups* específicos que se han constituido para los pilares de Planeta y Personas, y se canaliza también a través del Comité de Sostenibilidad, que revisa y discute las estrategias y acciones propuestas. En última instancia, esta información y las acciones que se puedan derivar pueden priorizarse e incorporarse en la estrategia global de la empresa durante su definición e implementación. La estrategia final es aprobada por el Comité de Dirección y el Consejo de Administración, asegurando así una alineación completa con los objetivos corporativos y un compromiso firme con la sostenibilidad.

2.5. Doble materialidad

La Doble Materialidad es un enfoque clave en la evaluación de la relevancia de los temas de sostenibilidad para una empresa, al considerar dos dimensiones complementarias: la materialidad de impacto y la materialidad financiera. Este concepto, central en la Directiva Europea sobre Información Corporativa en materia de Sostenibilidad (CSRD), orienta a las organizaciones en la

identificación de los asuntos materiales que deben divulgar, garantizando una visión completa de sus implicaciones.

Este enfoque exige que las empresas evalúen los impactos de sus actividades sobre las personas y el medio ambiente (enfoque de dentro hacia fuera) así como los efectos financieros derivados de los riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad (enfoque de fuera hacia dentro).

El proceso de evaluación de la Doble Materialidad se divide en dos componentes. La materialidad de impacto se refiere a los efectos significativos, positivos o negativos, que las actividades de la empresa tienen sobre el medio ambiente y las personas a lo largo de su cadena de valor. Esto incluye tanto operaciones internas como las interacciones con proveedores, clientes, socios (partners) y comunidades locales. La identificación de estos impactos se realiza a través de un análisis detallado de las actividades de la empresa y sus consecuencias ambientales y sociales.



Por otro lado, la materialidad financiera se centra en los riesgos y oportunidades que los temas de sostenibilidad presentan para la empresa desde una perspectiva económica, de cumplimiento y de reputación. Esto abarca cómo las cuestiones ambientales, sociales y de gobierno corporativo pueden influir en el rendimiento financiero, la posición en el mercado, la reputación de la empresa, el acceso a los mercados de capital y deuda, y otros aspectos críticos del negocio. La evaluación considera tanto los riesgos actuales como los futuros, ya sean a corto, medio o largo plazo.

Almirall tiene establecido un marco sólido para evaluar los temas más relevantes de la compañía mediante un análisis de doble materialidad, en línea con los requerimientos de la CSRD. Esta metodología proporciona una base para informar sobre los asuntos materiales más significativos, alineando las prácticas de sostenibilidad con las expectativas regulatorias y del mercado. Además, los resultados permiten integrar la sostenibilidad en la estrategia empresarial, optimizar la gestión de riesgos y oportunidades, y reforzar la transparencia y la confianza de inversores y demás grupos de interés.

2.5.1. Marco de evaluación

El marco de evaluación integral comienza con el análisis de la cadena de valor y finaliza con la evaluación de todos los IROs identificados.

Cada etapa de este proceso ha sido cuidadosamente definida y delimitada para cumplir con los requisitos de la CSRD.

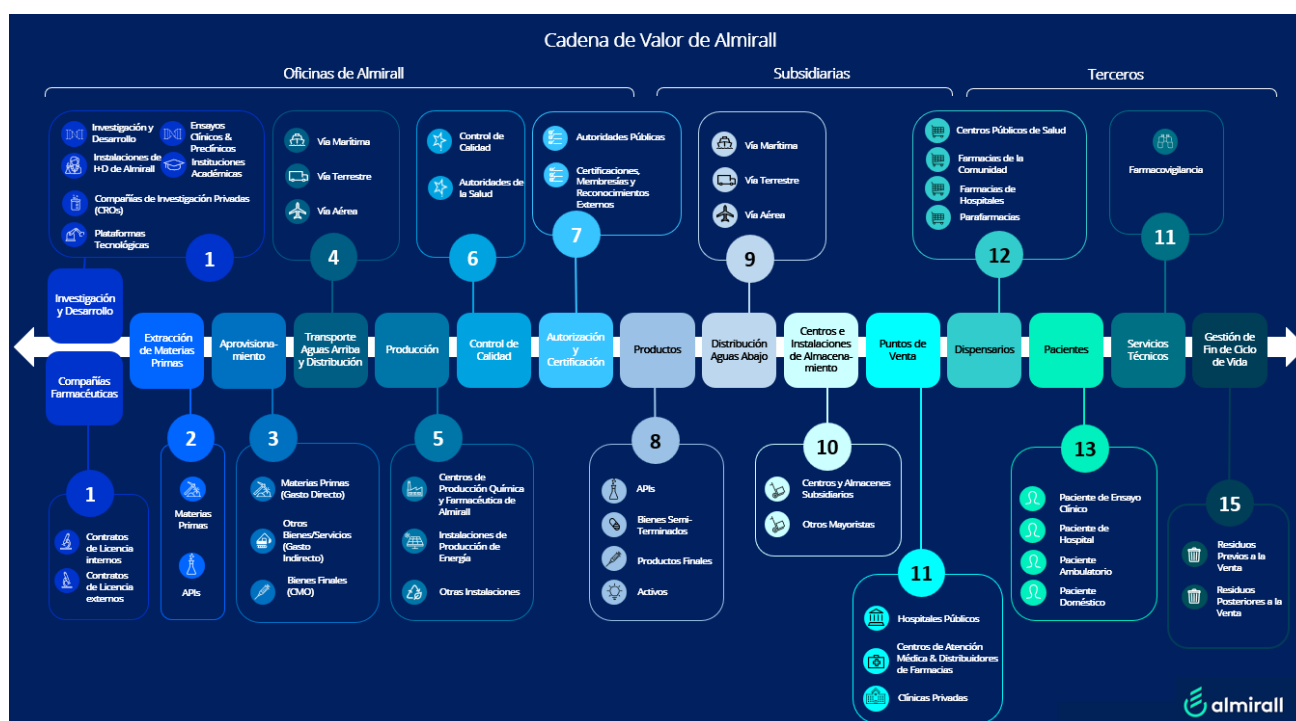


Dentro del marco establecido por la CSRD, se han alineado las necesidades de Almirall, adaptando ciertos grados de ajuste para asegurar la razonabilidad, tangibilidad y aplicabilidad de los resultados. Además, la implementación de la Doble Materialidad no solo es fundamental para estandarizar estos resultados y facilitar las comparaciones entre empresas, sino que también es una herramienta para entender la situación actual en términos de sostenibilidad de la propia empresa y establecer planes de acción que promuevan cambios reales.

2.5.1.1 Análisis del contexto

Cadena de valor

Como primer paso para identificar con precisión los Impactos, Riesgos y Oportunidades (IROs) vinculados a las operaciones de Almirall, se realiza un análisis exhaustivo de su cadena de valor. Este ejercicio permite mapear las principales actividades de la compañía —tanto internas como externas—, las ubicaciones en las que opera y sus relaciones comerciales clave. El objetivo es evaluar en qué medida los IROs inciden en cada etapa de la cadena de valor, tal como se detalla a continuación.



La evaluación de las relaciones comerciales adquiere especial relevancia, dado que estas influyen directamente en la sostenibilidad y las implicaciones éticas de las operaciones. Mediante el análisis de proveedores, socios estratégicos y otras entidades externas, Almirall puede identificar riesgos potenciales —como interrupciones operativas o incumplimientos normativos— así como oportunidades para mejorar el desempeño ambiental, social y de gobernanza.

Este enfoque permite detectar áreas susceptibles de mejora en las prácticas de sostenibilidad, así como vulnerabilidades que podrían comprometer la resiliencia de la empresa frente a factores externos. Además, facilita el fortalecimiento de los estándares de sostenibilidad en toda la cadena de valor, asegurando que todas las relaciones comerciales estén alineadas con los compromisos corporativos y los requisitos regulatorios aplicables.

Identificación de los grupos de interés

Almirall llevó a cabo el primer ejercicio de Doble Materialidad en 2023, que implicó la recopilación y análisis de una amplia variedad de fuentes para identificar los principales retos de sostenibilidad, entre los cuales destacan:

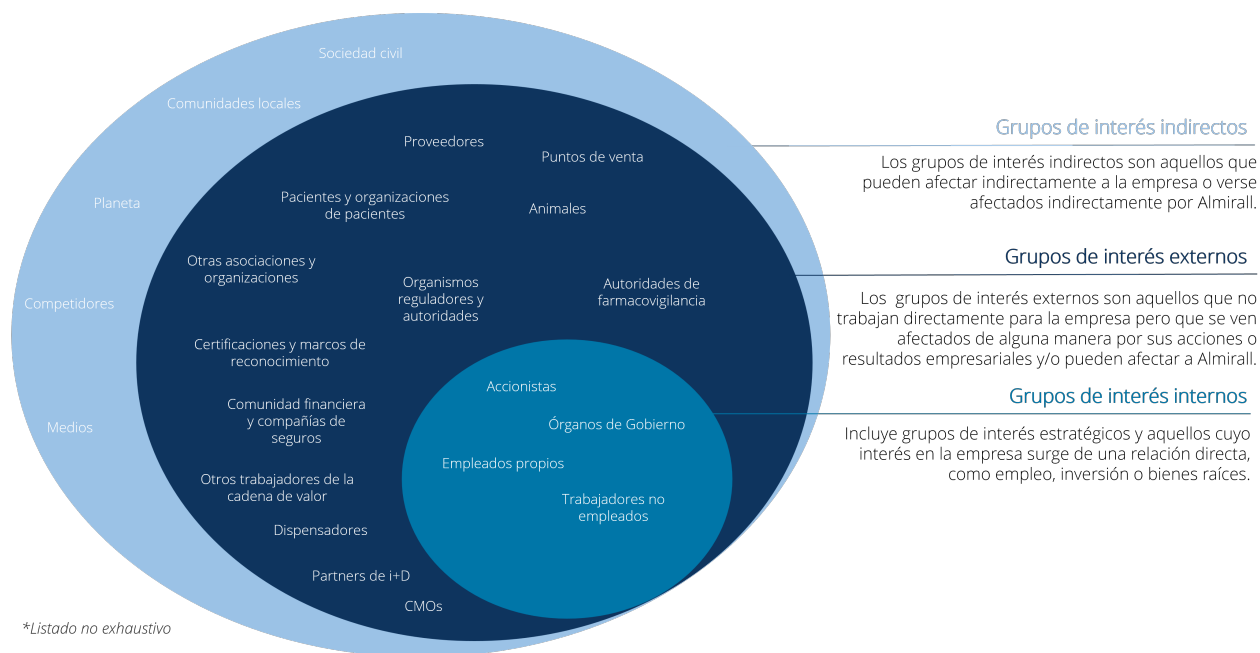
- **Cuestionarios a proveedores**, para evaluar impactos comerciales externos.
- **Consultas con inversores**, con el fin de comprender sus expectativas en materia de sostenibilidad y ESG.

- **Encuestas internas**, dirigidas a las personas trabajadoras de Almirall para recoger percepciones y conocimientos clave.
- **Revisión documental**, tanto interna como de socios y otras partes interesadas relevantes, para asegurar una visión holística de los factores ambientales, sociales y de gobernanza que influyen en la organización.

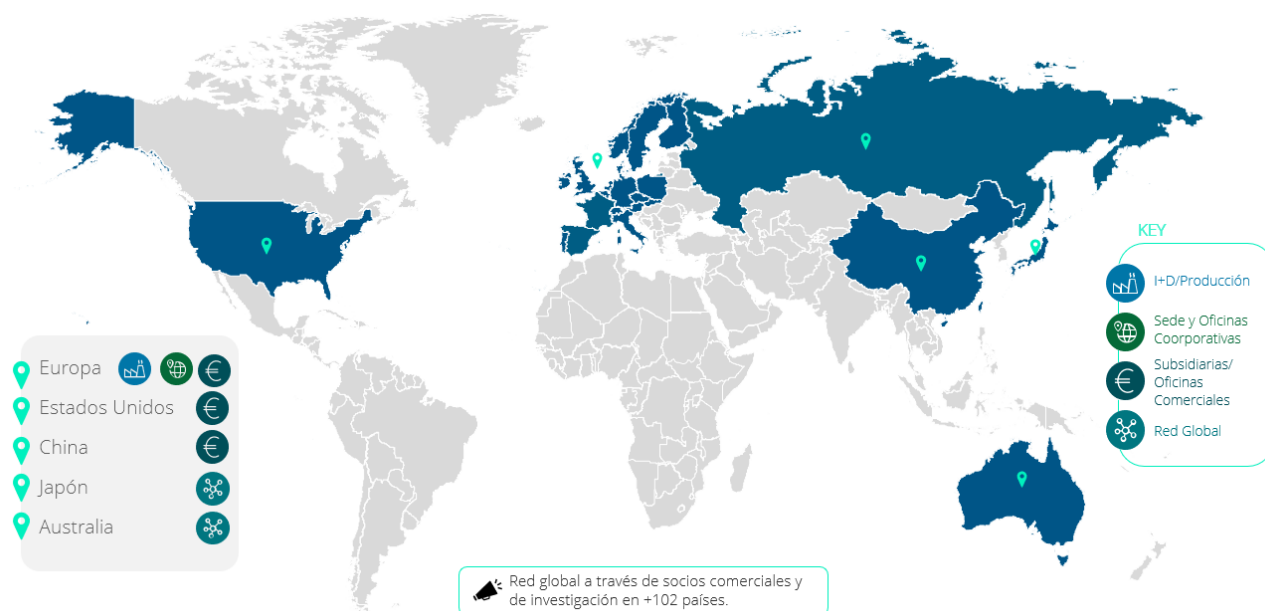
Este enfoque riguroso permitió alinear los esfuerzos de sostenibilidad con las prioridades y requisitos de los grupos de interés más relevantes. Desde entonces, el ejercicio se ha ampliado para incluir la identificación y evaluación sistemática de Impactos, Riesgos y Oportunidades (IROs), esenciales para comprender el impacto de Almirall en el entorno y la sociedad y, a su vez, la influencia del contexto externo sobre la organización. Para ello, se ha clasificado a las partes interesadas en dos grandes grupos:

- **Grupos de interés internos:** responsables de identificar y evaluar los riesgos y oportunidades que afectan directamente a las operaciones internas a las operaciones y a la estrategia corporativa. Incluyen a inversores, ejecutivos, personas trabajadoras y departamentos clave.
- **Grupos de interés externos:** encargados de valorar los impactos positivos y negativos que las actividades de Almirall generan en la sociedad y el medio ambiente. Este grupo abarca proveedores, clientes, comunidades locales, organismos reguladores y organizaciones no gubernamentales, entre otros.

El siguiente gráfico ilustra las interconexiones entre las partes interesadas internas, externas y las subsidiarias indirectas, así como los grupos específicos incluidos en cada categoría.



Seguidamente se mapeó la cadena de valor completa para identificar cómo las operaciones de Almirall afectan a distintas geografías y actores clave. Esta evaluación integral abarca todas las actividades y relaciones comerciales, garantizando una cobertura completa de los impactos potenciales. A continuación, los IROs identificados se vinculan con los elementos correspondientes de la cadena de valor, facilitando una visión estratégica y operativa de los aspectos materiales.



2.5.1.2 Identificación de los IROs

La identificación de Impactos, Riesgos y Oportunidades (IROs) se realiza de forma estructurada, abarcando los niveles de Tema, Subtema y Sub-subtema, con el objetivo de cubrir exhaustivamente todos los asuntos de sostenibilidad definidos por la CSRD.

En 2025, los 255 IROs identificados en 2024 continúan siendo pertinentes y mantienen su relevancia (ver [sección 2.5.2](#)). Estos IROs están mapeados dentro de la cadena de valor para determinar las actividades más expuestas o susceptibles de verse afectadas. No se han detectado IROs específicos que excedan los Temas establecidos por las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS). A continuación, se presenta la distribución por Tema de los IROs identificados:

Tema	IROs identificados
E1 – Cambio climático	33
E2 – Contaminación	14
E3 – Recursos hídricos y marinos	12
E4 – Biodiversidad y ecosistemas	21
E5 – Economía circular	23
S1 – Personal propio	32
S2 – Trabajadores en la cadena de valor	41
S3 – Colectivos afectados	17
S4 – Consumidores y usuarios finales	32
G1 – Conducta empresarial	29
TOTAL	255

Tabla 15 Distribución de IROs por Tema

Durante el proceso de identificación, se ha prestado especial atención a las interrelaciones entre impactos, riesgos y oportunidades. El análisis ha permitido comprender cómo determinados impactos —ya sean derivados de las operaciones internas o del entorno externo— se vinculan con riesgos, así como con oportunidades potenciales.

Almirall ha adoptado un enfoque sistemático para identificar, evaluar, priorizar y monitorear los impactos reales y potenciales sobre las personas y el medio ambiente. Este enfoque permite cumplir con los estándares ambientales y sociales, al tiempo que se gestiona de forma proactiva el impacto de la organización en estas áreas críticas.

2.5.1.3 Evaluación de los IROs

Una vez completada la identificación de IROs, se lleva a cabo una evaluación de la materialidad de impacto y la materialidad financiera de cada uno, conforme a los principios establecidos por la CSRD. Dado el carácter cualitativo del proceso, la metodología se ha diseñado para aportar rigor y

coherencia, incorporando criterios específicos del sistema de evaluación de riesgos ya implantado en Almirall.

Esta integración permite que la evaluación de los IROs forme parte del proceso global de gestión de riesgos, contribuyendo a la definición del perfil de riesgo corporativo y a la toma de decisiones estratégicas. Por su relevancia, el marco metodológico establecido se incorpora también al sistema general de gestión, reforzando la alineación entre sostenibilidad, estrategia y gobernanza.

Materialidad de impacto

La materialidad de impacto se determina como la combinación entre la severidad y la probabilidad de ocurrencia. La severidad se determina como la combinación de la escala (magnitud del impacto) y el alcance y, en el caso de los impactos negativos, se incluye adicionalmente la remediabilidad en la evaluación. La probabilidad de ocurrencia se basa en una combinación de probabilidad y horizonte temporal.

Todos los factores de materialidad de impacto se aplican de manera idéntica para todos los Impactos Positivos y Negativos identificados, excepto el factor de escala. Para los Impactos Positivos, la Escala evalúa el impacto de los IROs en la magnitud del Medio Ambiente y la esfera Social. En el caso de los Impactos Negativos, la Escala incluye una evaluación adicional de su impacto en los Derechos Humanos (DDHH). En ambos casos, la valoración más alta se toma entre las dos o tres magnitudes evaluadas. Además, para cada Impacto, se realiza una evaluación binaria ("sí" o "no") sobre su influencia a lo largo de las diferentes fases de la cadena de valor (definida en el [apartado 2.5.1.1 "Análisis del contexto"](#)).

Materialidad financiera

La materialidad financiera se determina como la combinación de la probabilidad de ocurrencia y la severidad. La probabilidad de ocurrencia se evalúa de igual forma que en la materialidad de impacto. La severidad, en cambio, se determina como la evaluación de diferentes magnitudes de escala complementaria. Estas magnitudes se han determinado en base al modelo de gestión de riesgos de Almirall y son las siguientes: Estratégico, Operativo, Cumplimiento y Reporte.

Todos los factores de materialidad financiera se aplican de manera idéntica para todos los Riesgos y Oportunidades identificados, excepto el factor de severidad. En el caso de las Oportunidades, la severidad se evalúa en las magnitudes Estratégica, de Cumplimiento y de Reporte. En los Riesgos, la severidad incluye una evaluación adicional de la magnitud Operativa. En ambos casos, la valoración más alta se toma entre las tres o cuatro magnitudes evaluadas.

Además, para cada Riesgo y Oportunidad, se realiza una primera evaluación binaria sobre su influencia a lo largo de las diferentes fases de la cadena de valor (definida en el [apartado 2.5.1.1](#)). Por otro lado, se realiza una segunda evaluación cualitativa binaria sobre el efecto de los Riesgos y Oportunidades sobre diferentes magnitudes financieras para Almirall. En base a la CSRD y la gestión de riesgos de Almirall, se han determinado las siguientes 6 magnitudes financieras: Desarrollo operativo de la empresa, rendimiento financiero, posición financiera, flujo de caja, acceso capital y coste de capital.

2.5.1.4 Involucración partes interesadas

Durante el proceso de evaluación de los Impactos, Riesgos y Oportunidades (IROs), se garantiza la representatividad de todas las partes interesadas (definidas en el [apartado 2.5.1.3](#)) y la coherencia en la lógica aplicada a cada factor evaluado. La metodología organiza la evaluación por temas y grupos de partes interesadas relevantes, lo que permite sesiones más eficientes y focalizadas.

Cada grupo de partes interesadas realiza una valoración preliminar de un conjunto específico de IROs, que posteriormente se contrasta en sesiones tipo *focus group*. En estas sesiones, los participantes comparten, debaten y justifican sus puntuaciones, con el objetivo de alcanzar una valoración consensuada para cada factor asociado a los IROs asignados.

Para garantizar la coherencia y reducir la subjetividad, se desarrolló un conjunto de rúbricas de evaluación que definen intervalos de puntuación para cada factor y descripciones detalladas para cada nivel.

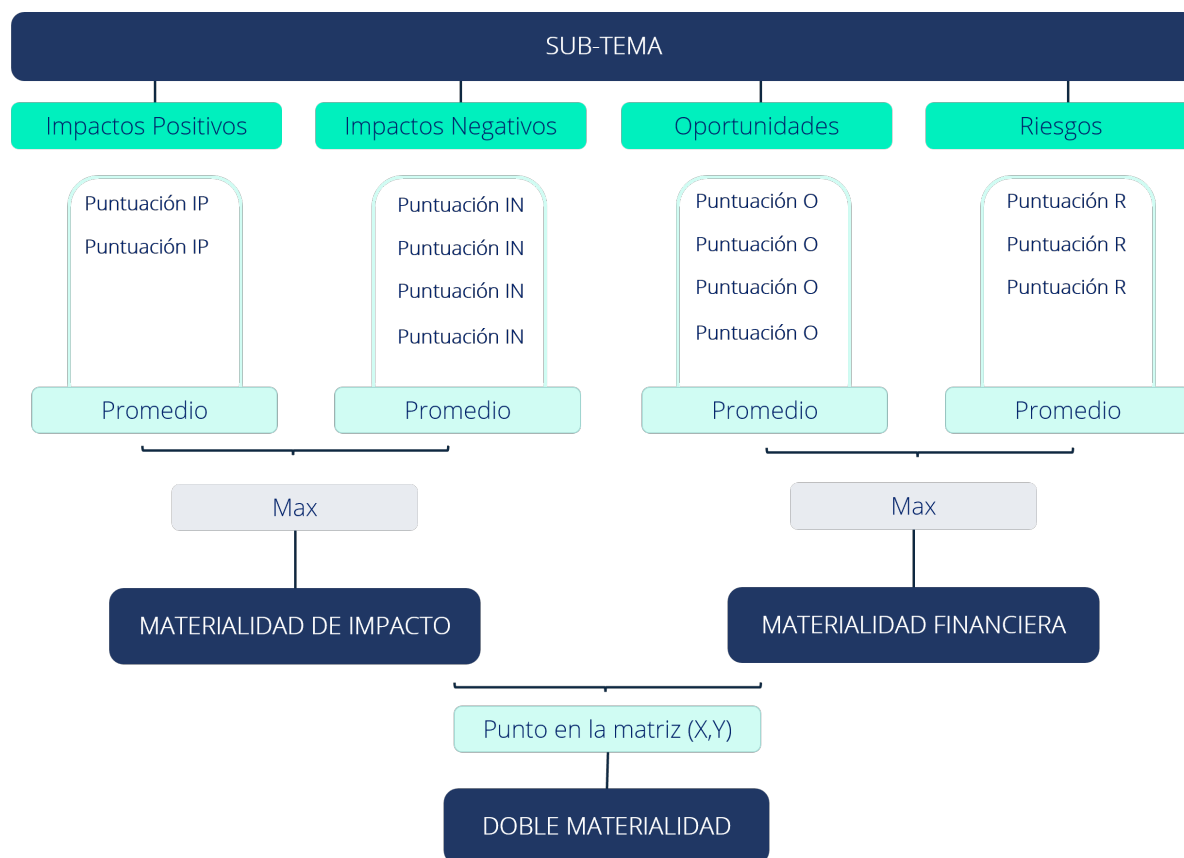
La escala general utilizada es del 1 al 10, alineada con el modelo de gestión de riesgos de Almirall, aplicable a todos los factores excepto al horizonte temporal. Este último se clasifica en corto (hasta 1 año), medio (1 a 5 años) y largo plazo (más de 5 años), con factores de ponderación del 100%, 90% y

80%, respectivamente. En el caso de la cadena de valor y las magnitudes financieras, se emplean evaluaciones binarias (SÍ/NO), equivalentes a unos y ceros.

2.5.1.5 Valoración de los resultados

Una vez asignada la puntuación individual a cada IRO, se calcula la puntuación agregada para cada Subtema en materialidad de impacto y financiera. El proceso requiere un enfoque sistemático para garantizar que cada Subtema reciba una puntuación precisa, que refleje su relevancia en términos de impacto y materialidad financiera por lo que se siguen una serie de pasos específicos para garantizar la coherencia y precisión en la evaluación.

Como se ha mencionado anteriormente, cada uno de los 255 IROs identificados se asigna a uno de los Subtemas definidos por la CSRD. Esta relación permite agregar las puntuaciones de los IROs para cada Subtema, obteniendo así una puntuación de materialidad de impacto y materialidad financiera, como se muestra en el siguiente diagrama:



Según el percentil de exclusión establecido

Este proceso se basa en promediar las puntuaciones de todos los Impactos Positivos, Impactos Negativos, Oportunidades y Riesgos por Subtema, dando como resultado cuatro puntuaciones individuales para cada Subtema. La puntuación más alta entre los promedios de Impactos Positivos e Impactos Negativos se selecciona como la puntuación final de materialidad de impacto para cada Sub-tema. Del mismo modo, se selecciona la puntuación más alta entre los promedios de Oportunidades y Riesgos como la puntuación final de la materialidad financiera de cada Sub-tema.

2.5.2. Proceso de revisión anual

Cada año se realiza una revisión de la doble materialidad con el objetivo de asegurar que los cambios relevantes en el entorno empresarial, las expectativas de las partes interesadas, las tendencias regulatorias y otros acontecimientos significativos queden reflejados en la definición de los temas materiales de la compañía.

En 2025 no se ha producido ningún cambio significativo en el modelo de negocio, la estrategia corporativa o la cadena de valor respecto al ejercicio anterior. Tras analizar los aspectos materiales reportados por *peers* relevantes y considerar las expectativas de inversores, agencias de rating y

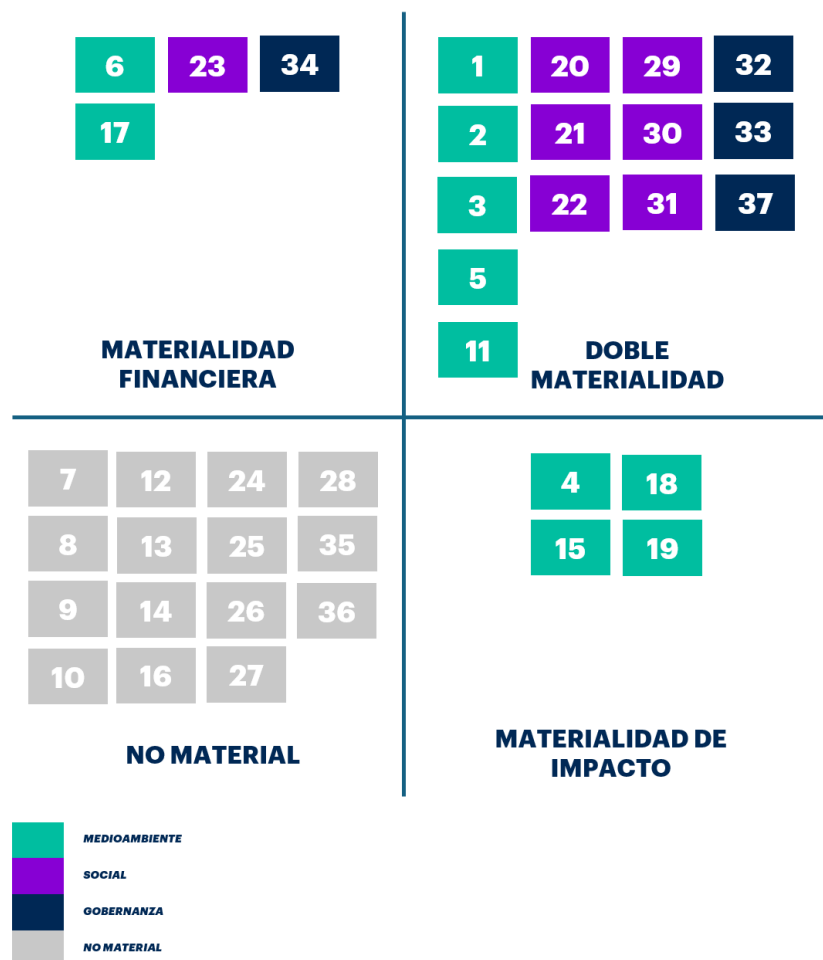
otros grupos de interés clave, se ha concluido que no ha habido ningún aspecto relevante que pueda afectar a los temas y sub-temas materiales para Almirall. Asimismo, se ha contrastado que no ha tenido lugar ningún evento significativo, tendencia o regulación actual o futura que pueda impactar en dicho análisis.

En consecuencia, se confirma que no ha habido cambios en la materialidad respecto a la reportada en 2024.

2.5.3. Resultados de la doble materialidad

Una vez obtenidos los resultados finales, se analizan desde múltiples perspectivas para garantizar una visión integral del ejercicio de Doble Materialidad. Este enfoque permite extraer conclusiones más ajustadas a la realidad operativa y estratégica de Almirall. En primer lugar, se comparan los resultados de Doble Materialidad del ejercicio anterior con los del ejercicio actual. En segundo lugar, los Subtemas materiales se analizan desde una perspectiva más holística. Las diversas etapas del proceso de evaluación consideran los efectos actuales y anticipados de los IROs materiales en el modelo de negocio, la cadena de valor, la estrategia y la toma de decisiones. Este enfoque multidimensional permite comprender cómo Almirall ha respondido —o planea responder— a los impactos identificados, y cómo se posiciona para gestionar riesgos materiales y capitalizar oportunidades relevantes. Como resultado, la profundidad del análisis realizado permite evaluar la resiliencia del modelo de negocio y de la estrategia corporativa frente a los desafíos de sostenibilidad, reforzando la capacidad de la organización para adaptarse, innovar y generar valor a largo plazo.

En la siguiente página, se detalla la evaluación de la Doble Materialidad para cada uno de los Subtemas:



MEDIOAMBIENTE

E1	1	Adaptación al Cambio Climático
	2	Mitigación del Cambio Climático
	3	Energía
	4	Contaminación del Aire
	5	Contaminación del Agua
	6	Contaminación del Suelo
E2	7	Contaminación de Organismos Vivos y Recursos Alimentarios
	8	Sustancias preocupantes
	9	Sustancias extremadamente preocupantes
	10	Micro plásticos
	11	Agua
E3	12	Recursos Marinos
	13	Factores de Incidencia Directa sobre la Pérdida de Biodiversidad
	14	Incidenias sobre el Estado de las Especies
	15	Incidenias sobre la Extensión y el Estado de los Ecosistemas
E4	16	Impacto Incidenias sobre los Servicios Ecosistémicos y Dependencias de estos Servicios
	17	Entradas de recursos, incluida la utilización de los recursos
	18	Salidas de recursos relacionados con productos y servicios
	19	Residuos
E5		

SOCIAL

S1	20	Condiciones de Trabajo
	21	Igualdad de Trato y Oportunidades para Todos
	22	Otros Derechos Laborales
	23	Condiciones de Trabajo (Cadena de valor)
S2	24	Igualdad de Trato y Oportunidades para Todos (Cadena de valor)
	25	Otros Derechos Laborales (Cadena de valor)
	26	Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Comunidades
S3	27	Derechos Civiles y Políticos de las Comunidades
	28	Derechos de los Pueblos Indígenas
S4	29	Impactos Relacionados con la Información para los Consumidores o Usuarios Finales
	30	Seguridad Personal de los Consumidores o Usuarios Finales
	31	Inclusión Social de los Consumidores o Usuarios Finales
GOBERNANZA		
G1	32	Cultura Corporativa
	33	Protección de los Denunciantes
	34	Bienestar Animal
	35	Compromiso Político y Actividades de los Grupos de Presión
	36	Gestión de las Relaciones con los Proveedores, incluidas las Prácticas de Pago
	37	Corrupción y Soborno

2.6. Gestión de la Sostenibilidad a través de Políticas Corporativas

POLÍTICAS CORPORATIVAS	VIGENCIA	NIVEL DE APROBACIÓN	ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO	MITIGACIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO	ENERGÍA	CONTAMINACIÓN	AGUA	CONDICIONES DE TRABAJO (relaciones propias)	IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES (relaciones propias)	OTROS DERECHOS LABORALES (relaciones propias)	IMPACTOS RE-INFORMACIÓN PARA LOS USUARIOS FINALES	SEGURIDAD PERSONAL DE LOS USUARIOS FINALES	INCLUSIÓN SOCIAL DE LOS USUARIOS FINALES	CULTURA CORPORATIVA	PROTECCIÓN DE LOS DENUNCIANTES	CORRUPCIÓN Y SOBORNO
CÓDIGO DE CONDUCTA DE PROVEEDORES	2024	Comité de Dirección	X	X		X	X				X		X	X	X	X
CÓDIGO ÉTICO	2024	Consejo de Administración	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
POLÍTICA ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN	2024	Comité de Dirección														X
POLÍTICA DE CALIDAD	2025	Comité de Dirección										X				
POLÍTICA DE COMPRAS	2024	Comité de Dirección	X	X	X	X	X							X		X
POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS	2025	Consejo de Administración												X		X
POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS	2025	Comité de Dirección						X	X	X	X	X	X			
POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	2025	Comité de Dirección							X							
POLÍTICA DE SISTEMA DE GESTIÓN DE RIESGOS	2025	Consejo de Administración	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
POLÍTICA DE GOBIERNO CORPORATIVO	2024	Consejo de Administración												X		
POLÍTICA DE INTERACCIONES ÉTICAS CON PROFESIONALES DE LA SALUD	2025	Comité de Dirección									X		X			
POLÍTICA DE PEOPLE AND CULTURE	2025	Comité de Dirección						X	X	X						
POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES	2024	Comité de Dirección								X	X			X	X	
POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	2024	Consejo de Administración						X						X		
POLÍTICA DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	2023	Comité de Dirección								X				X		
POLÍTICA DE SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE	2024	Comité de Dirección	X	X	X	X	X	X								
POLÍTICA DE SELECCIÓN DE CONSEJEROS Y COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	2025	Consejo de Administración												X		
POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD	2024	Consejo de Administración	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
POLÍTICA DEL CANAL DE DENUNCIAS DE ALMIRALL "SPEAKUP!"	2023	Consejo de Administración													X	
POLÍTICA FISCAL	2025	Consejo de Administración												X		

*Se incluyen únicamente aquellos sub-temas materiales tanto desde el punto de vista de impacto como financiero.

3. Medioambiente

3.1. Gestión ambiental

La gestión ambiental de Almirall se fundamenta en su Política Corporativa de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente, que orienta sus objetivos y actuaciones. La compañía está comprometida con la protección del entorno, el uso responsable de los recursos naturales y la prevención de la contaminación, integrando estos principios en todas las operaciones. Esta política garantiza que el modo en que se alcanzan los objetivos sea tan relevante como los resultados obtenidos, y la impulsa a avanzar hacia un futuro más sostenible, contribuyendo al bienestar de las personas y a la salud del planeta.

3.1.1. Política de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente

Almirall dispone de una Política de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente aprobada en octubre de 2024, la cual establece como objetivos prioritarios y estratégicos la prevención de riesgos laborales, y la protección del medio ambiente, incluido el desempeño energético. Los principios básicos son:

- La gestión efectiva de la seguridad, salud laboral y bienestar de las personas trabajadoras, así como la protección del medio ambiente, incluida la prevención de la contaminación, potenciando su integración en los procesos de trabajo diario de Almirall.
- La provisión a la organización de sistemas de gestión ambiental, seguridad y salud laboral, así como el esfuerzo por mejorar de manera continua su desempeño, cumpliendo los requisitos legales aplicables y otros requisitos que Almirall suscriba voluntariamente.
- La gestión eficiente y sostenible de los recursos, uso de energías renovables, estrategias de mitigación y adaptación al cambio climático, mediante programas de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero alineados con la ambición climática de 1,5°C.
- El apoyo a la adquisición de productos y servicios de eficiencia energética que impactan en el desempeño energético, así como a las actividades de diseño para mejorar el desempeño energético.
- El impulso de acciones para la protección y gestión del agua, la promoción de la economía circular y la protección de la naturaleza.
- La eliminación de los peligros y la reducción de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.
- Establecer un plan de bienestar que aborde de manera holística el bienestar físico y mental de las personas que trabajan en la organización. Almirall se compromete a proporcionar condiciones de trabajo seguras y promocionar estilos y hábitos de vida saludables en casa y en el trabajo.
- Integrar la seguridad, la salud laboral y la protección del medioambiente en los diferentes niveles, procesos y estándares de la organización. Todas las personas trabajadoras, y cualquier tercero relevante, deben recibir información y formación acorde a su posición y/o deberes.
- Consulta e implicación de las personas trabajadoras y sus representantes, sobre aquellos temas considerados relevantes o requeridos.
- Garantizar la disponibilidad de la información necesaria sobre Salud, Seguridad y Medio Ambiente (HSE por sus siglas en inglés) a través de manuales específicos y/o procedimientos operativos estándar, los cuales se mantendrán y actualizarán periódicamente según sea necesario. Almirall debe asignar los recursos apropiados para apoyar la implementación efectiva y la mejora continua del sistema HSE y planificar su uso adecuadamente.
- Establecer programas periódicos y acciones para la consecución de los objetivos acordes a la normativa aplicable, con la estrategia de sostenibilidad de Almirall, y con los riesgos y oportunidades identificados en materia de prevención de riesgos laborales y protección del medio ambiente.

El respeto hacia el medio ambiente es un objetivo de toda la compañía, por lo que la responsabilidad para su logro incumbe a todas las personas de Almirall, cualquiera que sea su nivel o función. Los esfuerzos en esta materia se extienden a toda la cadena de valor del Grupo.

3.1.2. Sistema integrado de gestión de Almirall

Desde el punto de vista organizativo, Almirall dispone de un equipo de Medio Ambiente, que reporta al *Global Sustainability Executive Director*, quien, a su vez, reporta al *Chief People&Culture Officer*. Este equipo cuenta con tres personas con dedicación exclusiva, y se complementa en las diferentes áreas y centros de trabajo con la participación de otras personas trabajadoras con dedicación parcial a funciones específicas en materia de gestión ambiental.

Almirall dispone de un sistema integrado de gestión de la seguridad y salud laboral, del medio ambiente y de la energía. En 2025, Almirall superó con éxito la auditoría de recertificación de TÜV Rheinland sobre el sistema integrado de gestión, de acuerdo con las normas internacionales ISO 45001:2018, ISO 14001:2015 e ISO 50001:2018, en todos sus centros operacionales en España y Alemania, con un resultado de 8 no conformidades menores para las tres normas.

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

Así mismo, con relación a la gestión energética, después de convertirse en 2013 en uno de los primeros laboratorios farmacéuticos en obtener la certificación ISO 50001:2011, en 2019 se logró adecuar y certificar el sistema de acuerdo con la nueva norma ISO 50001:2018, revalidando la efectividad del sistema implantado.



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

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

Tabla 16 Alcance del sistema de gestión de la prevención y el medio ambiente, incluida la gestión energética

El alcance de los datos reportados en los apartados [3.5 "Agua"](#) y [3.7 "Uso de los recursos y economía circular"](#) incluye la información ambiental de los centros productivos de Almirall, el centro de I+D de Sant Feliu y las oficinas centrales de Barcelona, excluyendo las filiales comerciales internacionales. El ámbito excluido corresponde a los aspectos ambientales relacionados con la actividad en locales alquilados donde Almirall no tiene control operacional sobre los mismos y cuyo impacto ambiental se considera no significativo respecto al resto de actividad de Almirall.

Adicionalmente a las certificaciones ISO, la sede central de Almirall en Barcelona dispone de la [certificación LEED](#) (*Leadership in Energy and Environmental Design*) por la Operación y

Mantenimiento (O+M) de edificios existentes, renovada en 2025 con el certificado con nivel Platinum. Esta certificación valora el ahorro de energía y agua, la minimización de los gases de efecto invernadero, el uso de materiales y recursos respetuosos con el medio ambiente, la calidad ambiental de los espacios interiores, así como el uso de medios transporte sostenible por parte de sus ocupantes. Con carácter adicional, desde marzo de 2024, el consumo energético de esta sede es exclusivamente eléctrico y proviene de fuentes de origen renovable, convirtiéndose en el primer centro neutro en carbono del Grupo.

Por otra parte, los servicios de comedor en los centros de España disponen de certificación como restaurante sostenible por Aenor. Los estándares necesarios para obtener este certificado incluyen siete requisitos indispensables: compra de proximidad y logística de bajo impacto ambiental, control nutricional de la alimentación, reciclaje y revalorización de residuos, consumo responsable de los recursos, reducción del desperdicio alimentario, formación y sensibilización de los grupos de interés y responsabilidad social corporativa.

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

Almirall no ha recibido ninguna multa o sanción por incumplimiento de normativa ambiental en 2025 ni en ejercicios anteriores.

3.1.3. Procesos y Procedimientos de Diligencia Debida

Almirall dispone de varios procesos y procedimientos de diligencia debida para asegurar que el sistema de gestión de la prevención y el medio ambiente sea siempre adecuado y eficaz. En los siguientes apartados se hace referencia a cada uno de los temas de gestión medioambiental. Además, en la sección [5.2. "Cadena de suministro sostenible"](#), se detalla el Programa de Compras Sostenibles, que abarca desde la evaluación del impacto ambiental asociado al suministro de materiales críticos —incluyendo el proyecto *"High-Risk Materials"* y la iniciativa para garantizar el cumplimiento del Reglamento Europeo contra la Deforestación (EUDR)— hasta el establecimiento de políticas y procesos para la selección y el onboarding de proveedores. El programa también incorpora cláusulas de sostenibilidad en los contratos, sistemas de homologación de proveedores y la realización de auditorías de sostenibilidad/ESG tanto en remoto como *onsite*.

Supplier engagement program

La reducción de la huella de carbono en las emisiones de la cadena de valor constituye una de las prioridades del Programa de Compras Sostenibles. En este contexto, Almirall puso en marcha el proyecto Net Zero, que ha evolucionado, en lo referente al Alcance 3, hacia un Supplier Engagement Program dirigido a aquellos proveedores que representan un mayor impacto en la huella de carbono de la compañía. Los objetivos principales de este programa son los siguientes:

- Obtener datos primarios de las emisiones de gases de efecto invernadero de los proveedores para calcular su contribución al Alcance 3 de la compañía y medir su evolución en el tiempo.
- Comunicar la ambición de Almirall en materia de descarbonización en Alcance 3 —que contempla una reducción del 28% en el valor absoluto de las toneladas de CO₂ en 2030 respecto a 2019 y alcanzar las cero emisiones netas en 2050— y promover la alineación de los proveedores con estos objetivos.
- Proporcionar formación a aquellos proveedores con un menor nivel de madurez en la gestión de emisiones de gases de efecto invernadero, para lo cual se han desarrollado materiales formativos específicos disponibles en formato online.
- Identificar oportunidades concretas de mejora que contribuyan a un impacto positivo en la huella de carbono de Almirall.

Desde 2022, Almirall dispone de un nuevo módulo en la plataforma de su proveedor de auditorías que permite obtener información más detallada sobre el nivel de madurez de su base de proveedores en la gestión de emisiones de gases de efecto invernadero. Este sistema permite recopilar parte de los datos necesarios para ajustar la huella de carbono corporativa e identificar áreas de mejora que faciliten el avance hacia niveles de desempeño más óptimos. Asimismo, posibilita priorizar planes de acción y actividades formativas dirigidas a aquellos proveedores con mayor impacto en la huella de carbono de Almirall, con el fin de contribuir a la reducción necesaria para alcanzar los objetivos establecidos por la compañía para 2030 y 2050.

Para poder medir y seguir el desarrollo del Supplier Engagement Program, se definió el objetivo de "Proveedores con un Carbon Scorecard" que figura a continuación. El objetivo establecido para 2025 ya se ha alcanzado, y se continuará trabajando de forma progresiva para cumplir los objetivos previstos para los próximos años, reforzando así nuestro compromiso con la mejora continua y la descarbonización de la cadena de suministro

Nombre del KPI	Descripción del KPI	KPI objetivo/año	% alcanzado en 2025
Proveedores con un Carbon Scorecard válido en auditorías ESG(*)	% de emisiones de GEI de proveedores con un carbon scorecard válido en Ecovadis que impactan en la huella de carbono en el Alcance 3, Categorías 1 y 2	2025: 58 %	63 %
		2026: 64%	
		2027: 65%	

Tabla 17 KPIs Supplier Engagement Program 2025-2027

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

Igualmente, en 2024 se trabajó en la definición de un nivel óptimo de "Carbon Performance" (gestión y desempeño de las emisiones de gases de efecto invernadero). Bajo el criterio del Grupo, la consecución de dicho nivel óptimo está vinculada a las siguientes acciones por parte de los proveedores incluidos en las categorías 1 y 2 del Alcance 3, trabajando con especial prioridad en aquellos proveedores que tienen un mayor peso en dicho alcance:

- Reporting: aceptación del Código de conducta de proveedores, reporte de datos sobre emisiones de Alcance 1 y 2, y reporte de emisiones a nivel agregado en Alcance 3 (aguas arriba y abajo).
- Establecimiento de objetivos de reducción en Alcance 1, 2 y 3.
- Verificación de cálculo de emisiones por parte de un tercero independiente (auditor) y el establecimiento de objetivos validados por SBTi.
- Provisión de datos sobre emisiones a nivel de producto.

En 2025 se ha trabajado estrechamente con los 30 proveedores más críticos para el Grupo, con el objetivo de acompañarlos en su evolución hacia niveles más avanzados de gestión del carbono y facilitar su avance hasta alcanzar el nivel óptimo definido por la organización. Este trabajo incluyó la revisión conjunta de los progresos, el seguimiento trimestral y anual de los 11 criterios establecidos para evaluar su desempeño, así como el apoyo necesario para reforzar sus capacidades en materia de *reporting*, definición de objetivos de reducción y provisión de datos de emisiones, tanto a nivel corporativo como de producto.

Energize

En 2024, Almirall realizó un paso significativo hacia la sostenibilidad, al convertirse en patrocinador del programa *Energize*. Este programa tiene como objetivo aumentar la adopción de electricidad renovable en la cadena de suministro de la industria farmacéutica. A través de esta iniciativa, Almirall no solo reafirma su compromiso con la reducción de la huella de carbono, sino que también apoya a sus proveedores en la transición hacia fuentes de energía más sostenibles.

Este programa ofrece a los proveedores de Almirall la oportunidad de participar en una serie de sesiones educativas sobre energía renovable y les proporciona herramientas para la adquisición de electricidad renovable. Además, el programa facilita la creación de cohortes de compradores de energía renovable, lo que permite a los proveedores unirse a esfuerzos colectivos para reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero. El criterio de inclusión de proveedores al programa sigue el mismo criterio que en el programa de auditorías online, reflejado en el punto [5.2.3 Palancas y herramientas para la gestión sostenible de la cadena de suministro](#). Desde su incorporación al programa, Almirall ha trabajado estrechamente con *Schneider Electric* (empresa que ha diseñado este programa) para asegurar una implementación efectiva y un compromiso activo de sus proveedores. Hasta la fecha, se han registrado múltiples proveedores en el programa, y se han llevado a cabo sesiones de formación para los gestores de categorías de Almirall.

Con esta iniciativa, Almirall no solo busca reducir su propia huella de carbono, sino también liderar con el ejemplo y fomentar prácticas sostenibles en toda la industria farmacéutica.

3.2. Taxonomía Europea

El 18 de junio de 2020, el Parlamento Europeo aprobó el Reglamento (UE) 2020/852 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles (también denominado Taxonomía de Finanzas Sostenibles y, en adelante, TFS).

Esta taxonomía, que entró en vigor en 2021, define una serie de actividades económicas (actividades “elegibles”), que se engloban en 16 macrosectores, y establece los criterios técnicos de selección para determinar si contribuyen de forma sustancial a los objetivos de mitigación y adaptación al cambio climático.

En 2023, la Comisión Europea adoptó el Reglamento Delegado Ambiental 2023/2486 de 27 de junio de 2023, que incluye un nuevo conjunto de actividades económicas que contribuyen sustancialmente a uno o varios objetivos medioambientales (uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos, transición hacia una economía circular, prevención y control de la contaminación, y protección y recuperación de la biodiversidad y los ecosistemas), ampliando la lista de actividades potencialmente sostenibles.

Para que una actividad “elegible” pueda ser considerada como medioambientalmente sostenible, y por tanto “alineada” con la taxonomía, ha de contribuir de forma sustancial a, al menos, alguno de los seis objetivos medioambientales definidos por la UE, no suponer un daño significativo a los restantes objetivos y cumplir también con un mínimo de salvaguardas sociales.

Se calculan los indicadores económicos (KPI) de ingresos, *capex* y *opex* definidos por el reglamento delegado mediante un proceso que permite asegurar la integridad e imputación única de los indicadores económicos reportados de acuerdo con los criterios de desglose definidos.

Esta información está cubierta por los Sistemas de Control Interno sobre la Información Financiera y No Financiera, así como la verificación del auditor externo

El proceso de determinación del alineamiento de las actividades identificadas como “elegibles” por la TFS parte de la comprobación del cumplimiento de los criterios de contribución sustancial a uno de los seis objetivos medioambientales definidos.

Una vez identificadas las actividades que cumplen con los requisitos, se valida el cumplimiento de los criterios de no causar perjuicio significativo (DNSH, por sus siglas en inglés) respecto a los diferentes objetivos ambientales (mitigación y adaptación al cambio climático, recursos hídricos, polución, economía circular y biodiversidad).

Finalmente, se realizan las comprobaciones oportunas para determinar que Almirall cumple con las denominadas salvaguardas mínimas sociales (las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas y la Carta Internacional de Derechos Humanos).

3.2.1. Adopción de la Taxonomía Europea

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

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

Tabla 18 Actividades elegibles Almirall

-Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable: esta actividad concierne principalmente a la instalación de placas fotovoltaicas en distintos de los centros de trabajo del Grupo tal como se describe en buena parte en la sección [3.1. “Gestión medioambiental”](#) de este mismo informe como en la Nota 29 de la memoria consolidada del Grupo. Esta actividad solo tiene KPIs de OPEX y CAPEX, puesto que el sector farmacéutico no está identificado como un sector crítico en relación con la emisión de gases de efecto invernadero.

- **Fabricación de ingredientes farmacéuticos activos (IFA) o sustancias activas:** esta actividad está directamente vinculada con la propia actividad principal del Grupo. No obstante, la producción química realizada por el Grupo es principalmente para uso interno en la elaboración de especialidades farmacéuticas, por lo que el porcentaje sobre el Importe neto de la cifra de negocios es poco significativo. Tal como se menciona en los siguientes apartados, el Grupo cuenta con dos plantas químicas, ambas situadas en la provincia de Barcelona (España), en Sant Andreu de la Barca y Sant Celoni.

- **Fabricación de medicamentos:** esta actividad, igual que la anterior, está vinculada a la actividad principal del Grupo, ya que el mayor porcentaje del Importe neto de la cifra de negocios se corresponde a la comercialización de especialidades farmacéuticas. El Grupo cuenta con dos plantas farmacéuticas, una ubicada en España (Sant Andreu de la Barca) y otra en Alemania (Reinbek), aunque parte de los productos son fabricados por terceros.

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

De conformidad con los anexos del Reglamento Delegado para cada KPI vinculado a alguna actividad elegible durante el ejercicio 2025 se ha analizado el cumplimiento de los requerimientos ("criterios técnicos de selección") que en los citados anexos se enuncian para cada actividad. En este sentido.

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

- Para las actividades "1.1. Fabricación de ingredientes farmacéuticos activos (IFA) o sustancias activas" y "1.2. Fabricación de medicamentos" el Grupo ha considerado también que no cumplen con los criterios técnicos de alineamiento puesto que son altamente exigentes, por encima de los requisitos de las certificaciones ISO y GMP con las que cuentan las instalaciones productivas del Grupo.

En cuanto a las Salvaguardas Mínimas Sociales, Almirall cumple con los estándares internacionales más exigentes en este ámbito: las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas (incluidos los principios y derechos establecidos en los ocho Convenios Fundamentales identificados en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo) y la Carta Internacional de Derechos Humanos.

- Derechos humanos (incluyendo derechos laborales): Almirall tiene el firme compromiso de proteger los Derechos Humanos y se esfuerza en asegurar que las actividades que se realizan dentro de su área de influencia no vulneren los Derechos Humanos, para ello cuenta con diferentes herramientas y mecanismos que tiene como fin dar cumplimiento a dicho compromiso (para mayor detalle véase los capítulos [5.1.3 "Políticas de conducta empresarial"](#) y [4.2.17 "Incidentes y denuncias en Derechos Humanos"](#)).

- Corrupción y soborno: Almirall mantiene el compromiso de "tolerancia cero" en materia de soborno y corrupción, rechazando cualquier actuación que incluya estas prácticas como vía para la obtención de sus intereses particulares (para mayor detalle véase el capítulo [5.1.4 "Prevención y detección de la corrupción y el soborno"](#)).

- Fiscalidad: Almirall tiene el compromiso de cumplir con todos los requisitos fiscales, así como de aplicar las mejores prácticas tributarias, comunicando siempre de manera transparente su actividad y cumpliendo con sus obligaciones tributarias de manera responsable y eficiente (para mayor detalle véase el capítulo [1.2.3 "Contribución fiscal"](#)).

- Competencia justa: Almirall mantiene el firme compromiso de lograr un éxito a largo plazo mediante una competencia leal, y sin llevar a cabo prácticas que afecten al mercado libre tal y como se enuncia en su propio Código Ético. Por ello, promueven una gestión ética y respetuosa del negocio con leyes de defensa de la competencia, debiendo evitar cualquier práctica desleal que suponga el aprovechamiento de ventajas injustas o que pueden afectar a la libre competencia.

3.2.2. Cálculo de los KPIs

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

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

Miles de euros	Referencia	2024	2025
(+) Actividades de I+D	Nota 22	79.005	96.000
(+) Arrendamientos y cánones	Nota 22	54.949	72.950
(+) Reparaciones y conservación	Nota 22	22.002	23.258
(-) Royalties	Nota 22	-39.755	-56.046
Total OPEX Taxonómico		116.201	136.162

Tabla 19 OPEX taxonómico del Grupo

Miles de euros	Referencia	2024	2025
(+) Adiciones activos intangibles	Nota 9	99.778	103.494
(+) Adiciones derechos de uso	Nota 10	8.173	6.407
(+) Adiciones inmovilizado material	Nota 11	29.835	35.000
Total CAPEX Taxonómico		137.786	144.901

Tabla 20 CAPEX taxonómico del Grupo

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

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

A continuación, se detalla el % de elegibilidad de cada una de las actividades:

Tecnologías de energía renovable (Miles de euros)	2024	2025
Cifra de negocios de la actividad (a)	-	-
Importe neto de la cifra de negocios (b)	985.721	1.108.084
KPI Cifra de negocios (a) / (b)	- %	- %
CAPEX de la actividad (c)	891	1.419
CAPEX (d)	137.786	144.901
KPI CAPEX (c) / (d)	0,65 %	0,98 %
OPEX de la actividad (e)	6	6
OPEX taxonómico (f)	116.201	136.162
KPI OPEX (e) / (f)	0,01 %	- %

Tabla 21 KPIs actividad elegible 1

Fabricación de ingredientes farmacéuticos activos (IFA) o sustancias activas (Miles de euros)	2024	2025
Cifra de negocios de la actividad (a)	10.266	11.945
Importe neto de la cifra de negocios (b)	985.721	1.108.084
KPI Cifra de negocios (a) / (b)	1,04 %	1,08 %
CAPEX de la actividad (c)	2.502	3.748
CAPEX (d)	137.786	144.901
KPI CAPEX (c) / (d)	1,82 %	2,59 %
OPEX de la actividad (e)	3.553	3.380
OPEX taxonómico (f)	116.201	136.162
KPI OPEX (e) / (f)	3,06 %	2,48 %

Tabla 22 KPIs actividad elegible 2

Fabricación de medicamentos (Miles de euros)	2024	2025
Cifra de negocios de la actividad (a)	715.023	844.785
Importe neto de la cifra de negocios (b)	985.721	1.108.084
KPI Cifra de negocios (a) / (b)	72,54 %	76,24 %
CAPEX de la actividad (c)	21.183	21.709
CAPEX (d)	137.786	144.901
KPI CAPEX (c) / (d)	15,37 %	14,98 %
OPEX de la actividad (e)	14.590	15.293
OPEX taxonómico (f)	116.201	136.162
KPI OPEX (e) / (f)	12,56 %	11,23 %

Tabla 23 KPIs actividad elegible 3

Las tablas estándar requeridas por el reglamento de la comisión europea se encuentran en el apartado [7.2 “Tablas de indicadores de las actividades económicas que se ajustan a la taxonomía UE”](#).

3.3. Cambio Climático

En materia de gestión y estrategia de riesgos del cambio climático, Almirall está alineada con las directrices del TCFD (*Task Force on Climate-related Financial Disclosures*). En los siguientes apartados se explica cómo se ha tratado en cada una de sus 4 áreas: gobernanza, estrategia, gestión de riesgos y métricas y objetivos.

3.3.1. Gobernanza

El gobierno corporativo desempeña un rol clave en la estrategia climática de Almirall, cumpliendo con las responsabilidades hacia todas las partes interesadas. Los principios de Sostenibilidad están formalmente integrados en los objetivos estratégicos de la compañía, reflejando un fuerte compromiso desde la alta dirección hasta el Consejo de Administración que aprueba y valida la estrategia de sostenibilidad, los indicadores clave de rendimiento (KPIs) y sus objetivos anualizados.

Las responsabilidades del gobierno corporativo en materia sostenibilidad que incluye la gestión del cambio climático se detallan en la sección [1.1 “Gobierno Corporativo”](#) de este informe. Desde 2024, se implementa un modelo de incentivos a largo plazo para el personal directivo y otros roles clave, denominado Performance Shares Plan (PSP), que alinea sus objetivos con la estrategia corporativa. Por primera vez, este plan incorpora metas vinculadas a la sostenibilidad, incluyendo objetivos específicos de reducción de emisiones de CO₂. El peso de los objetivos relacionados con el cambio climático representa un 7,5% del total. Para más detalles sobre los incentivos, incluyendo los del Comité de Dirección, consultar la sección [2.3.1. “Objetivos en Sostenibilidad, iniciativas y proyectos”](#).

3.3.2. Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades

Almirall integra los riesgos y oportunidades del cambio climático en su proceso corporativo de control de riesgos. La compañía está comprometida en la identificación, evaluación y monitorización de estos riesgos y oportunidades mediante un proceso integrado y multidisciplinar. En el proceso de revisión anual del análisis de Doble Materialidad llevado a cabo en 2025 (ver más detalle en la sección [2.5.2 Proceso de revisión anual](#) de este informe) no se han identificado cambios significativos en el modelo de negocio, la estrategia corporativa o la cadena de valor (entre otros factores analizados) por lo que la Doble Materialidad de 2024 continua siendo relevante.

El análisis de Doble Materialidad de Almirall permite identificar y actualizar los impactos, riesgos y oportunidades climáticas clave en su cadena de valor, abarcando riesgos físicos y de transición tanto en sus operaciones como a lo largo de la cadena de valor; detallados más adelante.

El Comité de Gobernanza, Riesgos y *Compliance* 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 mitigarlos. Los riesgos relevantes de la compañía son reportados por el *Executive Director Internal Audit* a la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad 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 ha realizado un análisis cuantitativo preliminar de los riesgos y oportunidades más significativos del cambio climático, estimando las implicaciones financieras para el negocio. Este análisis incluye:

- Riesgos de transición asociados a los cambios hacia una economía baja en el consumo de carbón, incluyendo los riesgos regulatorios, tecnológicos y de reputación.
- 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).

Adicionalmente, se han determinado los siguientes marcos temporales:

- Riesgos y oportunidades de transición: 2025-2030 (corto-medio plazo) y 2040 (largo plazo). Estos horizontes temporales se han elegido porque los riesgos de transición probablemente impactarán más el negocio de la compañía a corto-medio plazo.
- Riesgos físicos: 2030 (medio plazo) y 2040 (largo plazo). Estos horizontes temporales más largos se han elegido para considerar la inercia asociada al clima, manteniendo un espacio temporal relevante para Almirall tanto para activos existentes como de inversiones futuras.

Almirall se encuentra actualmente realizando un análisis cuantitativo del riesgo que permitirá cumplir con los plazos previstos en la CSRD, utilizando la metodología de análisis de escenarios. Para los escenarios físicos, Almirall ha considerado las denominadas Trayectorias de Concentración Representativas (RCP 4.5 y RCP 8.5) para explorar los riesgos físicos como inundaciones, escasez de agua, fenómenos meteorológicos extremos o aumento de temperatura. Para medir los riesgos de transición, Almirall ha considerado adoptar dos escenarios: un escenario alineado a los compromisos actuales globales SPS (entre 2,7°C y 3,3°C) y un escenario bajo en carbono, en concreto el escenario de desarrollo sostenible SDS (1,5°C).

Análisis de resiliencia climática

Almirall tiene previsto realizar un análisis de su resiliencia climática una vez finalizado el análisis del impacto financiero de sus riesgos. Cabe indicar que los principales riesgos físicos identificados están asociados a la interrupción de suministro de producto o materia prima. Este riesgo está identificado en el plan de mitigación del riesgo de sus productos estratégicos que entre otras acciones contempla disponer de una doble fuente de suministro de todos aquellos productos identificados como críticos.

Se muestran a continuación los Riesgos, Oportunidades e Impactos relevantes clave en su cadena de valor, abarcando riesgos físicos y de transición tanto en sus operaciones como a lo largo de la cadena de valor.

E1 CAMBIO CLIMÁTICO

IRO	Tipo	Descripción	Políticas
Adaptación al cambio climático			
		Almirall impulsa la instalación de plantas fotovoltaicas en sus centros de producción y descarboniza su flota de vehículos, infraestructura y maquinaria, sustituyendo combustibles fósiles por fuentes de energía renovable para reducir su huella de carbono.	- Política de sostenibilidad - Política de seguridad, salud y medioambiente - Código ético
	Impactos	La estructura del modelo de negocio de Almirall genera limitaciones operativas que dificultan la capacidad de adaptación al cambio climático, tanto para la propia empresa como para sus proveedores y terceros. Estas limitaciones se caracterizan por restricciones geográficas que impiden la reubicación de actividades y por la complejidad de integrar ciclos de vida circulares de productos, incluyendo el eco-diseño (debido a restricciones regulatorias). Estas barreras pueden limitar la capacidad de transformación de Almirall y sus socios para implementar estrategias de adaptación climática.	- Política de sostenibilidad - Política de seguridad, salud y medioambiente - Política de compras - Código de conducta de proveedores - Código ético
	Regulatorio y mercado	Almirall se enfrenta a riesgos directos e indirectos derivados de los desafíos para alinearse con los objetivos Net Zero de la Unión Europea y cumplir con regulaciones climáticas cada vez más exigentes, lo que podría implicar costes transicionales significativos y la reestructuración de productos. A su vez, la falta de adaptación a las demandas del mercado y a prácticas sostenibles podría afectar negativamente la percepción del consumidor y reducir la cuota de mercado. Sin embargo, la implementación de estrategias eficaces en sostenibilidad permite a Almirall mejorar su reputación, transparencia y posicionamiento competitivo, fortaleciendo su diferenciación frente a la competencia y alineándose con las expectativas crecientes hacia productos responsables.	- Política de sostenibilidad - Política de seguridad, salud y medioambiente - Política de sistema de control de riesgos
	Físicos crónicos y extremos	El aumento de fenómenos meteorológicos extremos y crónicos —como inundaciones, lluvias intensas, sequías, ciclones y huracanes— representa un riesgo significativo para Almirall, con potenciales interrupciones en la fabricación, daños en centros productivos y logísticos, y un incremento en los costes de adquisición de agua, energía y materias primas, especialmente en zonas vulnerables como Barcelona y Sant Celoni. Para mitigar estos impactos, Almirall refuerza su resiliencia climática mediante la diversificación geográfica, la implementación de sistemas de gestión de crisis, protocolos de seguridad y planes de contingencia, lo que permite reducir la vulnerabilidad operativa y aprovechar oportunidades derivadas de cambios en los ecosistemas.	- Política de sostenibilidad - Política de seguridad, salud y medioambiente - Política de sistema de control de riesgos

E1 CAMBIO CLIMÁTICO

IRO	Tipo	Descripción	Políticas
Mitigación del cambio climático			
-	Impactos	Las operaciones de Almirall, incluyendo procesos de investigación, desarrollo, producción y transporte, son altamente intensivas en energía, lo que genera emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de alcance 1, 2 y 3. Estas emisiones, derivadas tanto de las actividades propias como las que se desarrollan a lo largo de su cadena de valor, incrementan la huella de carbono de la empresa y agravan los impactos sobre el cambio climático.	- Política de sostenibilidad - Política de seguridad, salud y medioambiente
R O	Regulatorio y reputación	El incumplimiento de las regulaciones ambientales, especialmente en materia de cambio climático, puede perjudicar gravemente la reputación de Almirall y limitar sus oportunidades de negocio. Para mitigar este riesgo, la compañía promueve el diálogo con los grupos de interés sobre temas ESG, fortaleciendo la cultura ambiental interna y mejorando su percepción externa. Además, Almirall optimiza el uso de energía y fomenta la autogeneración renovable mediante acciones de eficiencia energética y la instalación de plantas fotovoltaicas, lo que reduce costes, dependencia de la red eléctrica y permite cumplir con la normativa vigente, al tiempo que se identifican soluciones tecnológicas innovadoras para procesos e I+D.	- Política de sostenibilidad - Política de seguridad, salud y medioambiente - Política de sistema de gestión de riesgos
O	Físicos crónicos y extremos	Reducción de la exposición de Almirall a grandes inversiones por daños relacionados con el cambio climático mediante la colaboración con aseguradoras para desarrollar pólizas personalizadas que cubran riesgos específicos de eventos climáticos extremos y mitiguen aumentos significativos en las primas.	- Política de sostenibilidad - Política de seguridad, salud y medioambiente
Energía			
+	Impactos	Almirall mejora la eficiencia energética y aumenta el uso de fuentes renovables en sus operaciones, reduciendo emisiones de gases de efecto invernadero y apoyando la transición hacia una economía más sostenible	- Política de sostenibilidad - Política de seguridad, salud y medioambiente
O	Mercado	Aumento de la financiación de inversores con criterios ESG y mejora de la reputación de la marca, gracias al sólido desempeño de Almirall en sostenibilidad, cambio climático y certificaciones. Esto incluye la obtención de fondos del Next Gen EU para acelerar proyectos de eficiencia energética y digitalización industrial, fortaleciendo la competitividad de la empresa y su imagen entre inversores y accionistas.	- Política de sostenibilidad - Política de seguridad, salud y medioambiente

R: Riesgo, O: Oportunidad, +: Impacto positivo, -: Impacto negativo

3.3.3. Plan de transición para la mitigación del cambio climático

El plan de transición de Almirall incluye acciones pasadas, presentes y futuras para garantizar que su estrategia, modelo de negocio y planificación financiera sean compatibles con la transición a una economía sostenible, limitando el aumento de la temperatura mundial a 1,5°C y alcanzando la neutralidad climática en 2050.

En cuanto a la información requerida sobre el plan de transición para mitigar el impacto del cambio climático las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS), se debe indicar que:

- Almirall ha aprobado y validado objetivos basados en la ciencia con Science Based Target Initiative alineados con el Acuerdo de París y se compromete a alcanzar las cero emisiones netas en 2050, tal y como se explica en la sección [3.3.5 "Actuaciones y recursos en relación con las políticas de cambio climático y Metas relacionadas con la mitigación del cambio climático y adaptación al mismo"](#) de este informe.
- Las principales líneas de acción estratégicas de Almirall para llevar a cabo la transición se describen en la sección [2.3.1. "Objetivos en Sostenibilidad, iniciativas y proyectos"](#) mientras que las acciones realizadas en 2025 pueden consultarse en la sección [3.3.5](#).
- La estrategia climática de Almirall en el corto y medio plazo está integrada en la planificación financiera de la compañía. Almirall prepara y mantiene un presupuesto anual para el año en curso y una previsión a cinco años vista de sus gastos operativos (opex) y sus inversiones (capex). Los gastos operativos incluyen en 2025 la compra de electricidad de origen renovable, el programa de compras sostenibles que incorpora la evaluación del desempeño en la gestión de emisiones GEI de los proveedores, el programa *Energize* para proveedores, el plan de compensación flexible que incentiva al uso del transporte público, y la ayuda a la compra de vehículo híbrido o eléctrico a todas las personas trabajadoras de Almirall en España. Las inversiones realizadas en 2025 en materia de mitigación del cambio climático marcan un punto de inflexión en la hoja de ruta hacia la descarbonización de los centros de Almirall. Entre las actuaciones más destacadas se encuentra la sustitución de una caldera de vapor por una caldera eléctrica y una unidad polivalente (enfriadora de producción simultánea), así como la ampliación del parque fotovoltaico en la planta de Sant Andreu de la Barca. En la planta química de Sant Celoni, se ha reemplazado el equipo de tratamiento de compuestos orgánicos volátiles alimentado por gas natural por una solución eléctrica. Los proyectos realizados en 2025 deberían llevar a alcanzar una reducción de emisiones de gases de efecto invernadero en los centros operativos de Almirall de como mínimo un 40% a finales de 2026. Igualmente, de acuerdo con la taxonomía europea, se ha identificado la actividad de "Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable" como elegible para la compañía. Ver más detalle en sección [3.2.1 "Adopción de la Taxonomía Europea"](#).
- No se han identificado emisiones de GEI bloqueadas en los activos de la compañía que no permitan conseguir los objetivos de reducción de emisiones GEI a 2030 y alcanzar las cero emisiones netas en 2050.
- La actividad de Almirall no está excluida de los "índices de referencia de transición climática de la UE" y los "índices de referencia de la UE armonizados con el Acuerdo de París" de acuerdo con el artículo 12 del Reglamento Delegado (UE) 2020/1818 de la Comisión.
- Los objetivos de reducción de emisiones, así como las iniciativas que conforman el Plan de Transición Climático, han sido aprobadas por el Comité de Dirección, validadas por la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad y posteriormente aprobadas por el Consejo de Administración (ver sección [1.1 "Gobierno Corporativo"](#)).
- El progreso del Plan de Transición se monitoriza a alto nivel con los indicadores definidos en el *Sustainability Dashboard* (ver sección [2.3.1](#)), y el detalle de la evolución de las emisiones de gases de efecto invernadero (ver más detalle en la sección de [3.3.7 "Emisiones de alcance 1, 2 y 3"](#)).

3.3.4. Políticas relacionadas con la mitigación y adaptación del cambio climático

Almirall cuenta con diversas políticas para abordar los impactos, riesgos y oportunidades relacionados con la mitigación y adaptación al cambio climático. A través de la **Política de Sostenibilidad** de la compañía y de la **Política Corporativa de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente** se establecen los principios básicos y compromisos de la compañía con respecto a la

búsqueda del desarrollo sostenible y la prevención y adaptación al cambio climático. Esto se realiza a través de programas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, alineados con la ambición climática de 1,5°C, la gestión eficiente y sostenible de los recursos, el uso de energías renovables y el apoyo a la adquisición de productos y servicios de eficiencia energética que impacten en el rendimiento energético, así como para apoyar actividades de diseño que consideren mejorar el rendimiento energético, entre otros.

Los programas de la compañía están a su vez en consonancia con su estrategia de cero emisiones netas basadas en la ciencia, los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030 (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas de Energía asequible y no contaminante (ODS 7) y Acción por el clima (ODS 13) y los Objetivos Climáticos del Acuerdo de París.

Estas políticas se aplican a todas las operaciones de Almirall, incluyendo a todas sus entidades legales y a todas las personas trabajadoras involucradas en la actividad o centro relevante. Abarcan todas las actividades y localizaciones del Grupo, promoviendo prácticas que contribuyan a la sostenibilidad ambiental en la cadena de valor completa.

El Comité de Sostenibilidad, que reporta directamente al Comité de Dirección, es responsable de asegurar la integración de estas políticas en todas las áreas del Grupo. A su vez, el Consejero Delegado debe aprobar las diferentes iniciativas y el *Global Sustainability Executive Director* se encarga de supervisar aspectos de sostenibilidad en coordinación con el resto de los departamentos.

Las políticas fueron desarrolladas considerando los intereses de la plantilla, clientes y comunidades locales, garantizando una participación activa y una comunicación transparente en temas de medio ambiente y sostenibilidad. Las políticas están disponibles en la página web de la compañía, asegurando que las partes interesadas tengan acceso a la información sobre cómo la compañía aborda los desafíos del cambio climático.

Este enfoque de políticas refleja el compromiso continuo de Almirall con las prácticas de sostenibilidad ambiental y subraya las medidas proactivas de la compañía para enfrentar el cambio climático a través de una política integral y efectiva.

3.3.5. Actuaciones y recursos en relación con las políticas de cambio climático y Metas relacionadas con la mitigación del cambio climático y adaptación al mismo

Tras una reducción de emisiones de GEI en el periodo 2014-2021 del 39% para las emisiones de alcance 1 y 2, en 2022 el Consejo de Administración de Almirall aprobó objetivos ambiciosos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero acorde a los compromisos del Acuerdo de París, que fueron validados por la *Science Based Target initiative (SBTI)* en junio de 2023. Los objetivos validados a corto y largo plazo basados en la ciencia (SBT) y alineados con un escenario de 1,5°C son los siguientes:

Objetivo a Corto Plazo: 2030

Almirall se compromete a:

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

Para los objetivos a corto plazo con un horizonte temporal a 2030 se estableció una meta intermedia a 2025, tal como se indica en el *Sustainability Dashboard* aprobado de medio ambiente, que ha sido ampliamente superado en relación a lo planificado gracias al avance de la hoja de ruta de las líneas estratégicas definidas.

Objetivo a Largo Plazo: 2050

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

Objetivo cero emisiones netas

Almirall se compromete a alcanzar las cero emisiones netas en toda la cadena de valor para el año 2050. Por el momento Almirall no contempla el uso de créditos de carbono para cumplir con el objetivo a corto plazo, reservando esta opción únicamente para alcanzar las cero emisiones netas.

Para la consecución de los objetivos Almirall ha desarrollado un programa denominado de forma interna como Net Zero dentro de la estrategia de *Act4Impact- Planeta a 2030* que desarrolla e implementa la hoja de ruta de las actuaciones necesarias para la consecución de los objetivos.

De forma resumida se muestran a continuación las metas y las palancas de descarbonización, así como su contribución cuantitativa estimada desglosada por alcance 1-2 y 3, alineado a nuestros objetivos basados en la ciencia. También se incluye el capex agrupado asociado a los proyectos previstos para consecución de los proyectos. Los importes de los capex asociados a las actuaciones de mitigación del cambio climático no son significativos respecto al capex del Grupo y también por este motivo no se pueden conciliar con las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo.

Metas de reducción de objetivos	2019 (año base)	Resultados 2025	Objetivo 2025	Objetivo 2030	Objetivo 2050
Emisiones GEI de alcance 1 y 2 (t CO2e)	6.864,6	5.338,9	6.040,8	3.432,3	686,5
Proporción de reducción de emisiones GEI de alcance 1 y 2 (%)	- %	22 %	> 12 %	> 50 %	> 90 %

Tabla 24 Metas de reducción de emisiones de alcance 1 y 2

Actuaciones de mitigación del cambio climático	2019-2021	2023-2025	2026-2028	2029-2030
Eficiencia energética y reducción del consumo (t CO2e)	423,3	238,7	376,0	-
Sustitución de combustibles (t CO2e)	-	-	218,1	-
Electrificación en instalaciones (t CO2e)	-	1.005,1	1.361,0	-
Hibridación/Electrificación de flota de vehículos (t CO2e)	-	-	470,2	509,4
Potencia eléctrica instalada de placas fotovoltaicas (kWp) al final del periodo	712,8	3.506	3.806	3.806
Proporción de energía eléctrica renovable consumida	100 %	100 %	100 %	100 %
CAPEX (k€)	No Calculado	8.479	4.314	No Definido

Tabla 25 Actuaciones de reducción de emisiones de alcance 1 y 2

Para el periodo 2019-21 la reducción asociada a la eficiencia energética y reducción del consumo se ha calculado con los valores reales de reducción efectiva, así como la energía anual autogenerada de placas fotovoltaicas. Se ha excluido de este periodo el año 2022 y 2023 ya que a nivel energético no es representativo debido al paro temporal de producción de la planta química de Sant Celoni.

La reducción de emisiones asociadas a los proyectos de eficiencia energética, sustitución de combustibles y electrificación en instalaciones de los periodos posteriores, se basa en la estimación de reducción de los proyectos.

La reducción de emisiones de la flota de vehículos se ha estimado en base a la proyección de la política, donde se estima una reducción del 24% en 2027 y del 50% en 2030. No se ha incluido el CAPEX asociado a esta iniciativa.

No se ha podido calcular el CAPEX financiero incremental de los proyectos realizados por la complejidad que supone, si no que corresponde al total del coste de la inversión.

Metas de reducción de objetivos	2019 (año base)	Objetivo 2025	Objetivo 2030	Objetivo 2050
Emisiones GEI de alcance 3 (t CO2e)	162.840	149.813	117.245	16.284
Proporción de reducción de emisiones GEI de alcance 3 (%)	- %	> 8 %	> 28 %	> 90 %

Tabla 26 Metas de reducción de emisiones de alcance 3

Actuaciones de mitigación del cambio climático	2019-2025	2026-2030
Emisiones de bienes y servicios Cat.1. (t CO₂e)	17.064	24.080
Emisiones de transporte y distribución Cat.4 (t CO₂e)	421	1.597
Sustituir los envíos aéreos por envíos marítimos (t CO ₂ e)	250	–
Uso de biocombustible en transporte terrestre (t CO ₂ e)	171	–
Emisiones de viajes de negocio Cat.6 (t CO₂e)	–	6.298
Emisiones de movilidad de trabajadores Cat.7 (t CO₂e)	–	788

Tabla 27 Actuaciones de reducción de emisiones de alcance 3

La reducción asociada al período 2019-25 de emisiones de bienes y servicios se ha calculado como dato real de diferencia entre emisiones 2025 vs 2019, y para el periodo 2026-30 como la diferencia entre 2025 hasta la reducción objetivo de 2030, ya que no ha sido posible cuantificar el impacto del programa de *Supplier Engagement* mediante actuaciones concretas.

Para la categoría 4 de transporte y distribución, las reducciones se han calculado en actuaciones específicas y la previsión 2026-30 se contabiliza como reducción el objetivo interno a 2030.

Para las categorías 6 y 7 de Viajes de Negocio y Movilidad de Trabajadores, respectivamente, no se han contabilizado acciones de reducción para el periodo 2019-25, por lo que se contabiliza como reducción 2026-30 el objetivo interno de reducción a 2030.

A continuación, se resumen las principales iniciativas implementadas en 2025 asociadas a las actuaciones:

Emisiones de alcance 1 y 2

Las principales palancas para la descarbonización de las emisiones de alcance 1 y 2, se pueden clasificar en dos categorías: las asociadas al consumo energético de los centros de Almirall y las vinculadas a las emisiones de la flota de vehículos. Entre las acciones relacionadas con la energía destacan las siguientes:

Planta Farmacéutica de Sant Andreu de la Barca

Durante 2025 se han llevado a cabo diversas actuaciones orientadas a eliminar el consumo de gas natural mediante la electrificación de los sistemas de generación de calor en las instalaciones. Entre las principales medidas destacan:

- La instalación de una caldera de vapor eléctrica que sustituye parcialmente una caldera de vapor.
- La sustitución de una planta enfriadora por una bomba de calor, capaz de generar agua fría y caliente mediante ciclo frigorífico.
- Para la producción de agua caliente sanitaria, se ha reemplazado el intercambiador de placas alimentado por agua caliente por un sistema booster eléctrico, puesto en marcha en febrero de 2026.

Gracias al conjunto de estas acciones, la planta farmacéutica de Sant Andreu tiene un potencial reducción anual de 755 toneladas de emisiones de CO₂e, lo que representa una disminución de más del 60% respecto a 2019.

Adicionalmente, se ha completado la tercera fase de ampliación de la instalación fotovoltaica (Fase III), incorporando 394 kWp de potencia adicional. A cierre del año, el 18% de la electricidad consumida por la planta proviene de autogeneración.

Planta farmacéutica de Reinbek

- Mejora en los ajustes de operación de la caldera de gas natural con una reducción de emisiones de 87 ton CO₂e anuales.

Planta química de Sant Celoni

- Sustitución del oxidador térmico regenerativo (RTO) que es el equipo de tratamiento de compuestos orgánicos volátiles (COVs) en la planta, por un nuevo oxidador térmico

alimentado con electricidad en lugar de gas natural. Esta medida prevé reducir en 145 ton de CO₂e anuales del centro.

Desde 2024 el centro de oficinas la Sede Central de Barcelona se ha convertido en el primer centro de Almirall en alcanzar el objetivo de eliminar el uso de gas natural en sus instalaciones y convertirse en edificio neutro en carbono. Esto ha sido posible gracias a la transición energética hacia fuentes de energía eléctricas 100% renovables, lo que también ha mejorado la eficiencia energética, y con el compromiso de neutralizar las potenciales emisiones residuales. En 2025 y avanzando hacia la neutralidad climática, el edificio D del centro de I+D de Sant Feliu, también ha eliminado el uso de gas natural en sus instalaciones de clima.

Por otro lado, con el objetivo de reducir las emisiones de la flota de vehículos en un 24% al finalizar el periodo 2027 como hito intermedio hacia una reducción del 50% en 2030, se destacan las siguientes acciones:

- Implementación progresiva de las políticas de flota que priorizan e y/o incentivan vehículos híbridos y eléctricos en España e Italia aprobadas en 2024. Al finalizar el año 2025, se ha logrado que el 27% de la flota de vehículos de comerciales en España sea híbrida, el 73% de los coches de Dirección híbridos o eléctricos, y el 11% de la flota de Italia híbrida. Este año, además, se ha aprobado una nueva política de flota en Francia.

Emisiones de alcance 3

En relación con las emisiones de alcance 3, se dividen entre aquellas relacionadas con la compra de bienes y servicios, transporte y distribución aguas arriba, por un lado y con el desplazamiento de la plantilla, por el otro. Entre las primeras destaca:

- Almirall está integrando dentro del programa de compras sostenibles y más concretamente a través del *Supplier Engagement Program*, mediante la colaboración con los proveedores los objetivos de reducción de las emisiones GEI de alcance 3, con objeto de poder realizar un cálculo de emisiones GEI más preciso y disponer de datos primarios siempre que sea posible, así como de colaborar con los proveedores para que se establezcan objetivos de reducción de emisiones alineados a los objetivos de reducción de Almirall, tal y como se explica en mayor detalle en el apartado [3.1.3 "Procesos y Procedimientos de Diligencia Debida"](#). El programa incluye la monitorización del nivel de madurez en la gestión de las emisiones GEI de los proveedores (ver apartado 3.3.7 "Emisiones de alcance 1, 2 y 3"), reuniones con los proveedores para compartir los objetivos y expectativas del Grupo, así como requerimientos y material de formación en distintas plataformas a disposición de los proveedores.

Relacionadas con el transporte de mercancía que gestiona Almirall destacan las siguientes:

- Sustitución de envíos aéreos por transporte marítimo en envíos de larga distancia. Para ello ha sido necesario agrupar envíos y ajustar stocks de seguridad en algunos casos.
- Procedimiento interno que promueve la reducción de los envíos aéreos de producto frente a otros medios de transporte de menor emisiones.
- Contratación de transporte marítimo con proveedor estratégico que utiliza biocombustible (*in-setting*).
- Contratación de transporte terrestre para carga completa de camión (FLT) con biocombustible (*in-setting*).

Por otro lado, relacionadas con el desplazamiento de la plantilla destacan:

- Los incentivos para una movilidad más sostenible de la plantilla de Almirall continúan vigentes.
 - o El plan de compensación flexible que incluye la compra de títulos de transporte público.
 - o Subvenciones para la adquisición de vehículos híbridos y eléctricos.
 - o Instalación de cargadores eléctricos en los aparcamientos.
- Creación de zonas de parking para bicicletas y patinetes eléctricos.
- Además, todos los centros de Almirall disponen actualmente de plazas de carga para vehículos eléctricos, fomentando así su uso.

3.3.6. Energía

La eficiencia energética es un pilar de la estrategia ambiental de Almirall. La compañía fue pionera en 2013 al certificar su sistema de gestión energética según la norma ISO 50001, actualizándola en 2019, y cuenta con un plan de eficiencia 2012-2030 que busca reducir un 35% el consumo energético respecto a 2011. Su modelo se basa en identificar e incorporar progresivamente nuevas tecnologías en cada centro, lo que ha permitido implantar soluciones como la levitación magnética o la nebulización de agua a alta compresión para reducir consumos en compresores y sistemas de evaporación. Desde 2017 se han instalado placas fotovoltaicas en todos los centros para autogenerar electricidad renovable. Tras comprometerse a reducir un 50% sus emisiones respecto a 2019, Almirall avanza en una transición energética hacia 2030 centrada en la electrificación profunda de sus instalaciones y la reducción significativa del uso de gas natural.

Actualmente las principales fuentes de energía consumida en Almirall son la electricidad (62 %) y el gas natural (38 %). En relación con el consumo de electricidad, el 100% de la electricidad consumida en los centros operacionales de Almirall en España y Alemania procede de fuentes renovables con Garantía de Origen. Almirall apuesta no únicamente por la compra de energía verde con Garantía de Origen sino también por la compra de electricidad renovable a través de un contrato a largo plazo de compraventa de energía renovable (PPA) desde 2023 y la autogeneración solar *onsite*.

La compañía instaló paneles solares en sus centros de Sant Celoni y Sant Andreu de la Barca en 2017 y 2019 respectivamente. En 2022, se pusieron en marcha dos nuevas plantas fotovoltaicas, una en la Sede Central y otra en el centro de I+D de Sant Feliu de Llobregat. En 2023 se amplió la potencia de las plantas fotovoltaicas de Sant Celoni y Sant Andreu de la Barca (Fase I) y en 2024 se amplió nuevamente la instalación fotovoltaica de Sant Andreu de la Barca (Fase II). En 2025 se han instalado placas fotovoltaicas en Reinbek y ampliado la planta fotovoltaica existente de Sant Andreu de la Barca (Fase III). Con estas instalaciones, en 2025 Almirall ha reducido la dependencia del suministro de la red eléctrica de compañía en 3.574 MWh, el 13,1 % del consumo eléctrico total.

En 2025, el consumo energético agregado se ha reducido un 4,5 % respecto a 2024, consolidando una disminución acumulada del 30,1% respecto el año 2011. Este resultado refleja el compromiso continuo de los centros con la eficiencia energética y la descarbonización. Asimismo, desde 2019 se ha alcanzado una reducción del 23,2% en consumo de gas natural. Los centros continúan reduciendo sus consumos energéticos con sus actuaciones de eficiencia energética y descarbonización.

Consumo y combinación energéticos	2024	2025
(1) Consumo de combustible procedente del carbón y de sus derivados	-	-
(2) Consumo de combustible procedente del petróleo crudo y de productos petrolíferos	41	96
(3) Consumo de combustible procedente del gas natural	20.296	16.742
(4) Consumo de combustible procedente de otras fuentes fósiles	-	-
(5) Consumo de electricidad, calor, vapor y refrigeración comprados o adquiridos procedentes de fuentes fósiles	-	-
(6) Consumo total de energía fósil (suma filas 1 a 5)	20.337	16.838
Proporción de fuentes fósiles en el consumo total de energía (%)	44 %	38 %
(7) Consumo de combustible procedente de fuentes nucleares	-	-
Proporción de fuentes nucleares en el consumo total de energía (%)	- %	- %
(8) Consumo de combustible por fuente renovable, como la biomasa (que incluye también los residuos industriales y municipales de origen biológico, el biogás, el hidrógeno renovable, etc.)	-	-
(9) Consumo de electricidad, calor, vapor y refrigeración comprados o adquiridos procedentes de fuentes renovables	23.123	23.777
(10) Consumo de energía renovable autogenerada que no se utilice como combustible	2.807	3.574
(11) Consumo total de energía renovable (suma filas 6 a 10)	25.930	27.351
Proporción de fuentes renovables en el consumo total de energía (%)	56 %	62 %
Consumo total de energía	46.267	44.189

Tabla 28 Consumo y combinación energéticos para el periodo 2024-2025

El gas natural se expresa en términos energéticos según PCS (Poder Calorífico Superior). Los consumos de GLP y gasoil se obtienen de las facturas en unidades de litros que se expresan en términos energéticos según PCS. Los factores de conversión utilizados son de la "Guía de Factores de Emisión" que publica anualmente por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) y de la "Guia de càlcul d'emissions de gasos amb efecte d'hivernacle (GEH)" publicados anualmente por la OCCC (Oficina de Canvi Climàtic de Catalunya).

El indicador de intensidad de energía se reporta de acuerdo con la NEIS E1 de Cambio Climático para actividades con alto impacto en cambio climático. Almirall tiene el código CNAE 4646 - Comercio al por mayor de productos farmacéuticos, que entra dentro del grupo "G: Wholesale and Retail Trade; Repair of Motor Vehicles and Motorcycle", considerado como sector con actividades con alto impacto en cambio climático. Los ingresos netos corresponden al Importe neto de la cifra de negocios de la cuenta de pérdidas y ganancias consolidada del Grupo.

Intensidad de energía vs Ingresos netos	2024	2025
Consumo total de energía vs Ingresos netos (MWh/M €)	46,9	39,9

Tabla 29 Consumo de energía vs Ingresos netos

3.3.7. Emisiones de alcance 1, 2 y 3

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

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

En la categoría 10 se ha aplicado un cambio de metodología que aporta más precisión al cálculo. Al tratarse de una categoría con un peso poco relevante en el total de emisiones, no se ha llevado a cabo un recálculo del año base en este ejercicio.

Para dar transparencia y credibilidad al inventario de emisiones de GEI y asegurar una metodología de cálculo robusta, el cálculo de emisiones de GEI se verifica anualmente por la entidad certificadora AENOR. En este informe se han actualizado las emisiones GEI del año 2024 tras la verificación de abril de 2025.

Justificación de exclusiones del cálculo de emisiones GEI

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

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

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

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

	2019 (Año base)	2024 ⁴	2025	Var. 2025 vs 2024
Alcance 1: Emisiones GEI (t CO_{2eq})				
Emisiones de GEI brutas de alcance 1	6.864	5.742	5.339	-7 %
Porcentaje de emisiones de GEI de alcance 1 procedentes de regímenes regulados de comercio de derechos de emisión (%)	- %	- %	- %	- %
Emisiones por consumo de gas natural	4.062	3.687	3.047	-17 %
Emisiones por el combustible y/o energía consumida por la flota de vehículos	1.959	1.582	1.978	25 %
Otras fuentes de emisión (fuga de gases refrigerantes, emisiones de proceso u otras pequeñas fuentes de emisión)	843	473	314	-34 %
Alcance 2 Emisiones GEI (t CO_{2eq})				
Emisiones de GEI brutas de alcance 2 basadas en la ubicación	6.305	3.752	3.171	-15 %
Emisiones de GEI brutas de alcance 2 basadas en el mercado	-	-	-	- %
Alcance 3 Emisiones de GEI significativas (t CO_{2eq})				
Emisiones de GEI indirectas brutas totales (alcance 3)	162.838	141.899	147.365	4 %
1 Bienes y servicios adquiridos	146.940	124.321	129.877	4 %
2 Bienes de equipo	826	2.041	781	-62 %
3 Actividades relacionadas con combustible y energía (no incluido en alcance 1 o alcance 2)	2.294	2.047	1.945	-5 %
4 Transporte y distribución (Aguas Arriba)	1.988	2.003	1.795	-10 %
5 Residuos generados en operaciones	1.711	963	867	-10 %
6 Viajes de negocio	6.298	7.429	9.034	22 %
7 Movilidad de los trabajadores desde/hasta su puesto de trabajo.	788	1.259	1.401	11 %
8 Activos arrendados (Aguas Arriba)	109	116	113	-3 %
9 Transporte y distribución (Aguas Abajo)	113	142	422	197 %
10 Procesamiento de productos vendidos	389	417	5	-99 %
11 Utilización de productos vendidos	N/A	N/A	N/A	- %
12 Tratamiento de fin de ciclo de vida de los productos vendidos	1.382	1.161	1.124	-3 %
13 Activos arrendados (Aguas Abajo)	N/A	N/A	N/A	- %
14 Franquicias	N/A	N/A	N/A	- %
15 Inversiones	N/A	N/A	N/A	- %
Emisiones de GEI totales (basadas en la ubicación) (t CO_{2eq})	176.007	151.393	155.875	3 %
Emisiones de GEI totales (basadas en el mercado) (t CO_{2eq})	169.702	147.641	152.704	3 %
Emisiones de GEI (t CO_{2eq}) / Ingresos netos (M€)⁵	198	150	138	-8 %

Tabla 30 Retrospectiva de las emisiones de GEI 2019-2025

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 Factores de Emisión" que publica anualmente por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO).
- Electricidad basada en la ubicación España: "Informe de Garantías y Etiquetado de la Electricidad", actualizado anualmente por la CNMC (Comisión Nacional del Mercado y la Competencia) en abril/mayo.
- Electricidad basada en la ubicación Alemania: "Entwicklung der spezifischen Kohlendioxid-Emissionen des deutschen Strommix in den Jahren", actualizado anualmente por la OFMA (Oficina Federal del Medio Ambiente de Alemania) en mayo/junio.
- Potencial de Calentamiento Global de gases refrigerantes: Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) sexto informe de Evaluación (2021)
- Factores de emisión de la flota de vehículos proporcionado por las empresas de leasing.

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

- Bilan CarboneTM, de la Agencia de Medio Ambiente y Gestión de la Energía (ADEME) de Francia para el cálculo en base al gasto (€) en Categoría 1 y 2 de Bienes y servicios adquiridos y bienes de equipo y categoría 8 de activos arrendados. Informe actualizado anualmente.
- Factores de emisión específicos de los proveedores o de sus productos obtenidos del programa de engagement con los proveedores.

⁴ Las emisiones de GEI de 2024 se han revisado respecto los valores presentados en el informe de 2024 para ajustarlos a la verificación de GEI realizada en abril de 2025, posterior a la publicación del informe de 2024. Las diferencias encontradas son del 2,6% para el alcance 1, del 0,4% para el alcance 2 basado en el mercado y del 0,1% para el alcance 3.

⁵ Los ingresos netos corresponden al Importe neto de la cifra de negocios de la cuenta de pérdidas y ganancias consolidada del Grupo

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

Evolución del cumplimiento de los objetivos de emisiones de alcance 1, 2 y 3

Indicadores	2019 (Año Base)	2025	2025	2030	2019-2025
		Emisiones objetivo (tCO ₂ e)	Objetivo de reducción (%)	Objetivo de reducción (%)	Reducción vs año base
Emisiones de GEI brutas de alcance 1 y 2 basadas en el mercado (t CO ₂ eq)	6.864	5.339	≥ 12%	≥ 50%	22 %
Emisiones de GEI indirectas brutas totales (alcance 3) (t CO ₂ eq)	162.838	147.365	≥ 8%	≥ 28%	9,5 %

Tabla 31 Hitos y años objetivo de reducción de GEI para el periodo 2019-2030

En las tablas anteriores se muestra la evolución de las emisiones de GEI para los alcances 1, 2 y 3 para el periodo 2019-2025. El año base de referencia de los objetivos de reducción de emisiones es 2019. Las emisiones GEI del año 2019 están calculadas sobre año natural (desde el 1 de enero al 31 de diciembre). A partir de 2022 se calcula desde el último trimestre del año anterior hasta fin del tercer trimestre del año declarado, es decir, los datos de 2025 cubren de 1 de octubre de 2024 a 30 de septiembre de 2025. Se realiza de esta forma ya que, debido a la complejidad del cálculo, no es posible completarlo en un plazo que permita incorporarlo en este informe. En abril de 2025 se verificaron las emisiones de 2024.

En relación con el objetivo de reducción de emisiones de alcance 1 y 2 basada en el mercado, en 2025 Almirall ha logrado una disminución del 22% respecto el año base. Este avance se debe principalmente a la reducción del consumo de gas natural, impulsada por el progreso de las iniciativas de eliminación de este combustible en los centros productivos, así como las acciones de eficiencia energética. Adicionalmente ha contribuido la reducción de fugas de gases refrigerantes resultado de una mejor gestión y del reemplazo progresivo de equipos de refrigeración.

El incremento observado en las emisiones de flota se explica por un cambio de metodología aplicado en España, pasando de un cálculo basado en kilómetros a uno basado en litros consumidos. En 2026 está previsto realizar un recálculo del año base para poder evaluar las reducciones de manera más precisa.

La reducción alcanzada en 2025 supera ampliamente el 12% establecido como objetivo, debido al adelanto de los proyectos de descarbonización de los centros productivos y a una disminución de fugas de gases refrigerantes superior a la proyectada.

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

Las emisiones de alcance 3 se han reducido un 9,5 % respecto el año base de referencia 2019. Parte de esta reducción se atribuye a la mejora en la calidad de los datos de las emisiones que es

una prioridad en los próximos años para poder evaluar el progreso real de las emisiones en esta categoría, y que se reevaluará con un recálculo del año base antes de llegar a 2030.

Destaca el nuevo aumento en las emisiones la categoría 6 “Viajes de negocio” respecto al periodo 2022-2024 debido a la normalización del uso de este servicio tras los años de pandemia y al aumento del volumen de negocio, alcanzando niveles por encima al año base de referencia. También han aumentado las emisiones GEI de la categoría 7 “Desplazamientos de la plantilla” respecto el periodo 2019-2024 como resultado del proceso de mejora del cálculo de emisiones, realizado en base a las encuestas de movilidad llevadas a cabo en 2025.

3.3.8. Proyectos de eliminación y mitigación de GEI financiados mediante créditos de carbono

Almirall se ha comprometido a alcanzar las cero emisiones netas para 2050, alineándose con el Estándar Corporativo Net Zero de la Iniciativa de Objetivos Basados en la Ciencia (SBTi). Como parte de esta estrategia, la compañía desarrollará un programa de mitigación más allá de la cadena de valor (*BVCM por sus siglas en inglés*) a partir de 2026, con el objetivo de canalizar financiación hacia el mercado de créditos de carbono.

En el corto plazo hasta que se defina el plan BVCM, Almirall llevará a cabo las siguientes acciones:

- Neutralización de las emisiones residuales de la Sede Central (Barcelona) de forma anual para asegurar la neutralidad de este centro de 2024 en adelante. Tras la eliminación del consumo de gas natural en sus operaciones diarias en 2024, las emisiones de GEI residuales pueden generarse a consecuencia de fugas de gases refrigerantes o gases de extinción de incendios, grupos electrógenos y en menor medida al mantenimiento como back up de la caldera.
- Neutralización de las emisiones de GEI de los centros de Almirall asociadas al proceso productivo y de I+D que no están relacionadas con el consumo de combustible.
- Neutralización de algunos eventos internos de Almirall.

Los créditos utilizados para las acciones mencionadas provienen de proyectos certificados bajo los estándares *Gold Standard* y *Verified Carbon Standard (VCS)*, dos de los sistemas de certificación más rigurosos y reconocidos a nivel global en el ámbito de la compensación de carbono. Estos estándares aseguran que los créditos de carbono provienen de proyectos que no solo contribuyen a la mitigación del cambio climático, sino que también promueven beneficios adicionales, como la conservación de la biodiversidad y el bienestar social de las comunidades locales. Además, los proyectos certificados bajo estos estándares son sometidos a una verificación independiente y periódica para garantizar la autenticidad y la eficacia de la reducción de emisiones, asegurando así que las acciones realizadas tienen un impacto positivo y medible en el medio ambiente. Este enfoque de alta calidad está alineado con nuestro compromiso estratégico de proteger la naturaleza y contribuir de manera responsable al cuidado del planeta.

Consumo y combinación energéticos	2024	2025
Total (t CO2eq)	172	152
Proporción proyectos de eliminación (%)	100 %	100 %
Proporción proyectos de reducción (%)	– %	– %
Gold Standard	– %	100 %
Verified Carbon Standard (VCS)	100 %	– %
Proporción de proyectos dentro de la UE (%)	– %	– %

Tabla 32 Resumen créditos de carbono

Créditos de carbono que se prevé cancelar en el futuro	Cantidad 2026
Total (t CO2eq)	176

Tabla 33 Créditos a cancelar en el futuro

Los créditos de carbono cancelados en 2024 y 2025 están asociados a un proyecto de reforestación en Tanzania, diseñado para promover la mitigación y adaptación al cambio

climático a través de la reforestación de tierras degradadas, así como para contribuir a los medios de vida alternativos de las personas en Tanzania.

Impacto en cambio climático y biodiversidad:

- Reforestación de pastizales degradados convirtiendo tierras baldías en bosques ricos en biodiversidad.
- Combatir el cambio climático capturando CO₂.
- Protección contra la deforestación a través de la gestión forestal sostenible.
- Aumento de la biodiversidad mediante la preservación del suelo, la conservación del suministro de agua, la gestión de la tierra y el enriquecimiento de la flora.
- Distribución de semillas producidas por viveros comerciales regionales de árboles, gestionados por personas locales.

Impacto social y económico:

- Facilitar el desarrollo socioeconómico de las comunidades locales a través de ingresos por carbono, empleo, capacitaciones y diferentes formas de infraestructura.
- Construir edificios escolares y proporcionar capacitaciones sobre prácticas de gestión forestal.
- Proporcionar capacitaciones sobre emprendimiento para mujeres y oportunidades de empleo equitativas dentro del proyecto.

3.3.9. Precio interno del carbono

El negocio de Almirall no es intensivo en consumo de energía, por lo que sus operaciones no están sujetas a regímenes de comercio de derechos de emisión como ETS, *Cap & Trade* o *Carbon Tax*. Sin embargo, en el marco de su estrategia de cero emisiones netas y la ambición de limitar el calentamiento global a 1,5°C, se han incorporado mecanismos internos de fijación de precios al carbono.

Actualmente, Almirall aplica un precio interno implícito al carbono, vinculado al coste de créditos voluntarios de alta calidad basados en soluciones naturales. Este enfoque inicial, uniforme y estático en todas las operaciones, se ha utilizado principalmente para gestionar emisiones de alcance 1, lo que representa alrededor del 3 % del total reportado.

La evolución más relevante se materializará en 2026, cuando prevemos implementar un mecanismo más avanzado de precio interno del carbono. Este nuevo instrumento estará orientado a reducir de manera significativa las emisiones indirectas de alcance 3, con especial atención a la categoría de viajes de negocio. Aunque la normativa actual no exige la adopción de estos mecanismos, reconocemos su valor estratégico para acelerar la reducción de emisiones y reforzar la alineación con nuestros objetivos climáticos de largo plazo.

3.4. Contaminación

3.4.1. Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades

La prevención de la contaminación del agua, aire y suelo es crucial para el compromiso ambiental de Almirall. La liberación de contaminantes degrada los entornos naturales y afecta la calidad del agua, el aire y el suelo, poniendo en riesgo la salud humana y la biodiversidad. Almirall enfrenta estos retos mediante estrategias sostenibles y efectivas para prevenir y mitigar la contaminación en todos sus centros.

El departamento de Medioambiente, integrado en el área de Sostenibilidad coordinada por el *Global Sustainability Executive Director*, se encarga de identificar los indicadores de riesgo relacionados con la contaminación.

En el proceso de revisión anual del análisis de Doble Materialidad llevado a cabo en 2025 (ver más detalle en la sección [2.5.2 Proceso de revisión anual](#) de este informe) no se han identificado cambios significativos en el modelo de negocio, la estrategia corporativa o la cadena de valor (entre otros factores analizados) por lo que la Doble Materialidad de 2024 no ha sido reevaluada.

Se muestran a continuación los Riesgos, Oportunidades e Impactos relevantes clave:

E2 CONTAMINACIÓN		
IRO	Descripción	Políticas
Contaminación del aire		
R	Las emisiones generadas por las actividades de investigación, desarrollo, producción, transporte y adquisición de bienes y servicios en Almirall pueden contribuir a la contaminación del aire, del suelo y de las aguas residuales, exponiendo a la compañía a posibles sanciones legales y financieras por incumplimiento de la normativa ambiental. Para mitigar estos riesgos y proteger su reputación, Almirall ha instalado tecnología avanzada en sus centros industriales para reducir las emisiones de Compuestos Orgánicos Volátiles (COV) y otras partículas contaminantes, reforzando así su compromiso con la sostenibilidad y el cumplimiento regulatorio.	- Política de sostenibilidad - Política de seguridad, salud y medioambiente - Política de compras - Código de conducta de proveedores - Código ético - Política de sistema de gestión de riesgos
Contaminación del agua		
R	Almirall y sus socios, incluidas las Contract Development & Manufacturing Organizations, promueven medidas para prevenir la contaminación del agua mediante sistemas de tratamiento de aguas residuales, tecnologías limpias y prácticas sostenibles de gestión hídrica, protegiendo así la calidad del agua y las comunidades cercanas. No obstante, el incumplimiento de las regulaciones ambientales —incluidas las relativas a la contaminación del aire, del suelo y al vertido de aguas residuales— podría conllevar sanciones legales y financieras significativas, además de afectar negativamente la reputación corporativa.	

R: Riesgo, O: Oportunidad, +: Impacto positivo, -: Impacto negativo

3.4.2. Políticas relacionadas con la contaminación

Tal como se menciona en el apartado [3.3.4 “Políticas relacionadas con la mitigación y adaptación del cambio climático”](#), Almirall cuenta con la Política de Sostenibilidad y Política Corporativa de Seguridad, Salud y Medio Ambiente. Ambas se aplican a su vez en su totalidad para temas vinculados a la prevención de la contaminación, así como para reducir el impacto ambiental de las operaciones a lo largo de su cadena de valor.

Estas políticas demuestran el compromiso de la compañía al promover prácticas que contribuyen a tratar específicamente la contaminación. A su vez, las prácticas están integradas en los procesos de trabajo diarios de Almirall, garantizando medidas proactivas para prevenir, reducir o subsanar emisiones de carbono que afectan y contaminan al medioambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de actividad que involucre contaminación atmosférica; incluyendo contaminación del agua, el aire, el suelo, así como también sonora y lumínica.

3.4.3. Actuaciones, metas y recursos en relación con la contaminación

Contaminación del aire

En Almirall, el impacto más significativo en contaminación atmosférica es la emisión de compuestos orgánicos volátiles (COVs) procedente de sus plantas químicas durante la fabricación de los diferentes principios activos farmacéuticos, y en menor medida de su planta farmacéutica de Sant Andreu.

En diciembre de 2022 se publicó la Directiva BREF WGC - Sistemas comunes de gestión y tratamiento de gases residuales en el sector químico -, cuyo objetivo es describir las MTD (Mejores Técnicas Disponibles) o combinación de MTD para reducir las emisiones atmosféricas canalizadas y difusas, y de esta forma conseguir una mejor protección del medio ambiente.

Para adecuarnos a dicha normativa, siendo la fecha de entrada en vigor de dicha Directiva el 12 de diciembre de 2026, se ha llevado a cabo en ambas plantas químicas un estudio para definir los valores de diseño de las emisiones a tratar, así como una evaluación de las mejores tecnologías de tratamiento de las emisiones. Se ha valorado la necesidad de optimizar el funcionamiento de los sistemas de depuración existentes o implantar una nueva tecnología de tratamiento que permita, además de depurar las emisiones, contribuir a alcanzar los nuevos retos ambientales y garantizar el cumplimiento de la normativa vigente y la de próxima aplicación.

La adaptación a la citada normativa en el periodo 2025-26 es un factor clave para el futuro de las plantas químicas, ya que implica la incorporación de la mejor tecnología disponible para la mitigación de compuestos orgánicos volátiles (COV's), lo que conlleva una inversión significativa para la compañía.

Como parte de esta implementación, se integra la estrategia de descarbonización mediante la instalación en Sant Celoni de un sistema de oxidación térmica regenerativa eléctrico, en sustitución de los sistemas convencionales alimentados por gas natural. La puesta en marcha de este equipo está prevista para enero de 2026.

En la planta de Sant Andreu, se ha completado la segregación de las emisiones a tratar y se ha optimizado el funcionamiento de los sistemas de depuración existentes. Durante este periodo se llevará a cabo un estudio adicional con el objetivo de reevaluar la tecnología más adecuada para su implantación.

En relación con los importes correspondientes a inversiones de capital (capex) asociados a las acciones para la consecución de las metas de contaminación del aire no se consideran significativos en relación con los presupuestos del Grupo. Esta información se encuentra consolidada en partidas económicas de mayor cuantía, lo que, a nivel contable, dificulta significativamente la identificación de las partidas individualizadas de cada importe asociado en los estados financieros.

Meta: Adaptación de las plantas de química fina a la Directiva BREF WGC- Sistemas comunes de gestión y tratamiento de gases residuales en el sector químico.

Año	Ámbito	Actuación	Descripción	CAPEX (€ miles)
2025-2026	Ranke SCE	Instalación de nuevo oxidador térmico regenerativo.	Instalación de un nuevo oxidador térmico regenerativo eléctrico (RTO, por sus siglas en inglés) y un sistema Quench & Scrubber con una capacidad máxima de 4.000 Nm3/h.	1.256
2025	Ranke SAB	Segregación de emisiones previas al tratamiento final.	Segregación de los venteos de proceso e instalación de un Scrubber y dos intercambiadores de calor con la finalidad de minimizar las emisiones a la atmósfera, antes de su tratamiento final.	114
2025	Ranke SAB	Caracterización de emisiones a tratar y posterior estudio de refrigeración.	Caracterización de las emisiones a tratar tras su segregación. Inicio del proyecto de refrigeración con el objetivo de minimizar las emisiones a l' atmosfera en origen.	64
2026	Ranke SAB	Caracterización emisiones, evaluación y adquisición de tecnología a implantar.	Caracterización de las emisiones una vez finalizado el proyecto de refrigeración. Posterior evaluación y adquisición de la tecnología necesaria para garantizar el cumplimiento de la normativa.	500

Tabla 34 Actuaciones para mitigar o prevenir la contaminación del aire

Contaminación del agua

Las principales actuaciones de Almirall relativas a la contaminación del agua van dirigidas a prevenir y minimizar la contaminación, asegurando un vertido seguro y cumpliendo los requisitos legalmente aplicables.

Destaca como actuaciones en últimos años la instalación de una planta de tratamiento de aguas residuales con tecnología UV-oxidación que se puso en funcionamiento en 2024 en la planta farmacéutica de Reinbek. Esta tecnología asegura la eliminación de principios activos farmacéuticos (API's) en las aguas vertidas al sistema de saneamiento público.

Se encuentra operativo el evaporador para el tratamiento in situ de aguas de limpieza segregadas de fabricación instalado en 2024 en la planta farmacéutica de Sant Andreu de la Barca. Esto permite

prevenir la contaminación en el vertido de aguas residuales y minimizar el residuo gestionado de forma externa.

En relación con los importes correspondientes a inversiones de capital (capex) asociados a las acciones para la consecución de las metas de contaminación del aire no se consideran significativos en relación con los presupuestos del Grupo. Esta información se encuentra consolidada en partidas económicas de mayor cuantía, lo que, a nivel contable, dificulta significativamente la identificación de las partidas individualizadas de cada importe asociado en los estados financieros.

Estas actuaciones y otras se resumen en la siguiente tabla:

Meta: Reducir la contaminación en vertido de aguas residuales y mejorar las instalaciones de tratamiento de aguas residuales existentes

Año	Ámbito	Actuación	CAPEX (€ miles)
2022-2024	Planta Farmacéutica Reinbek	Instalación de una planta de tratamiento de aguas residuales UV-oxidación química.	1.133
2023-2024	Planta Farmacéutica SAB	Instalación de un evaporador para el tratamiento de aguas residuales	255
2025	Ranke SCE	Automatización de la depuradora de aguas residuales y digitalización de contadores para control consumo.	180
2025	Ranke SCE	Reubicar bombas de la depuradora para eliminación de espacio confinado.	38

Tabla 35 Actuaciones para mitigar o prevenir la contaminación del agua

Contaminación del suelo

Dada la naturaleza de las operaciones de Almirall y de los terceros en su cadena de valor, la contaminación del suelo se ha identificado en el Análisis de Doble Materialidad de 2025 únicamente como un riesgo potencial, principalmente en lo que respecta a posibles acciones legales y sanciones financieras por incumplimientos de las normativas ambientales vigentes.

3.4.4. Contaminación del aire

De acuerdo con los requisitos de divulgación del CSRD este apartado debe incluir las emisiones de las instalaciones en las que se supere el valor umbral aplicable en el anexo II del Reglamento 166/2006 sobre el PRTR europeo (registro europeo de emisiones y transferencias de contaminantes). Las emisiones a la atmosfera de las instalaciones industriales de Almirall no superan los valores umbrales para los diferentes contaminantes especificados en el citado anexo.

En relación con las actividades de Almirall sujetas a la Directiva 2010/75/UE y del Consejo sobre emisiones industriales (DEI):

Instalaciones dentro del ámbito de aplicación DEI y de las conclusiones MTDs

- Ranke Química Sant Celoni: Grupo DEI 4.5, IDQA 6
- Ranke Química Sant Andreu: Grupo DEI 4.5, IDQA 933

No se ha registrado ningún caso de incumplimiento de las condiciones establecidas en el permiso (AAI: Autorización Ambiental Integrada)

Conclusiones sobre las MTD (mejores técnicas disponibles) (niveles emisión NEA-MTD y comportamiento ambiental NCAA-MTD)

- Ranke Sant Celoni dispone de un informe con el análisis detallado de las mejores técnicas disponibles (MTD) que se aplican o se prevén aplicar, descritas en la Decisión de Ejecución de la Comisión (UE) 2022/2427 de 6 de diciembre de 2022, relativa a las conclusiones sobre las mejores técnicas disponibles (MTD) para los sistemas comunes de gestión y tratamiento de gases residuales en el sector químico. Dicho informe fue entregado a la Administración Competente en diciembre de 2023.
- Se justifica el cumplimiento de todas las Mejores Técnicas Disponibles que les son de aplicación, incluidas las cinco correspondientes a las emisiones difusas de COVs, fugitivas y no fugitivas (MTD 19 a la 23), basadas en el inventario de emisiones (MTD 2) que serán

integradas en el sistema de gestión ambiental antes del 12 de diciembre de 2026. De igual forma, en 2026 está previsto el cumplimiento y la monitorización de las emisiones canalizadas para los diferentes contaminantes (PST, COV, HCl, CO, NOx, PCDD/F) de acuerdo con los requerimientos indicados en la MTD 8. Actualmente se realiza el seguimiento y control de acuerdo con lo establecido en el permiso vigente (AAI).

- Ranke Sant Andreu de la Barca dispone de una memoria donde se incluye el análisis detallado de las mejores técnicas disponibles (MTD) que se aplican o se prevén aplicar, descritas en la Decisión de Ejecución de la Comisión (UE) 2022/2427 de 6 de diciembre de 2022, relativa a las conclusiones sobre las mejores técnicas disponibles (MTD) para los sistemas comunes de gestión y tratamiento de gases residuales en el sector químico. Ésta fue entregada a la Administración Competente en junio de 2024, dentro del marco de la revisión Anticipada de la Autorización Ambiental Integrada.

Se justifica el cumplimiento de todas las Mejores Técnicas Disponibles que les son de aplicación.

- Respecto a las correspondientes a las emisiones difusas de COVs (MTD 19 a la 23) basadas en el inventario de emisiones (MTD 2), que deben ser integradas en el sistema de gestión ambiental antes del 12 de diciembre de 2026, actualmente, conscientes de la dificultad de la preparación del balance de disolventes, se está realizando un seguimiento intensivo para mejorar los resultados y poder cumplir con la MTD 21 (estimación de las emisiones difusas de COV-disolventes).

El establecimiento realiza actualmente todos los controles y seguimientos en los focos que solicita la Autorización Ambiental vigente. Ranke cumplirá con todos los requerimientos indicados en la MTD8 antes de la entrada en vigor del nuevo BREF WGC en diciembre 2026.

3.4.5. Contaminación del agua

En relación con el 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 y, por ello, los centros operativos de Almirall cuentan con instalaciones de tratamiento de aguas residuales.

La planta farmacéutica de Sant Andreu de la Barca y el centro I+D de Sant Feliu de Llobregat realizan un tratamiento primario de sus aguas residuales mientras que en la planta química de Sant Andreu se lleva a cabo un tratamiento primario y secundario y, en la planta de Sant Celoni, además de los tratamientos primarios y secundarios, también se realiza un tratamiento terciario. La planta farmacéutica de Reinbek dispone de una planta de tratamiento de aguas residuales con tecnología UV-oxidación para asegurar la eliminación de los principios activos farmacéuticos (API's) de sus aguas de proceso. Todos los centros de Almirall vierten a sistemas públicos de saneamiento excepto la planta química de Sant Celoni, que vierte a cauce público (río La Tordera). En todos los centros, la media de los parámetros no excede el 70% de límite legal.

En relación con las actividades de Almirall sujetas a la Directiva 2010/75/UE, según decisión de ejecución (UE)2016/902 por la que se establecen las conclusiones sobre las mejores técnicas disponibles (MTDs) para los sistemas comunes de tratamiento y gestión de aguas:

- Tanto la planta química de Sant Celoni como la de Sant Andreu de la Barca cumplen todas las MTD que les son de aplicación. Disponen de diagramas de uso del agua y de los flujos de aguas residuales sanitarias e industriales. Las aguas residuales generadas son tratadas en sus respectivas depuradoras y se analizan diariamente los diferentes parámetros, de acuerdo con los procedimientos establecidos, asegurando el cumplimiento de los límites fijados por la Autorización Ambiental antes de su vertido.
- De acuerdo con el sistema de gestión implantado en el establecimiento, se minimiza el consumo de agua a lo esencial y necesario para el proceso, y se reduce la carga contaminante de las aguas residuales vertidas, recogiendo las aguas contaminadas del proceso y gestionándolas como residuo por gestores autorizados. La red separativa de aguas pluviales y residuales asegura que las aguas potencialmente contaminadas sean tratadas adecuadamente antes de su vertido final.
- Tanto Ranke Química Sant Celoni como Ranke Sant Andreu cuentan, respectivamente, con memorias justificativas que acreditan el cumplimiento de la normativa vigente. Dichas memorias fueron presentadas ante la Administración competente: en el caso de Sant Celoni, en diciembre de 2021, como parte del proceso de solicitud de Modificación Sustancial de la

Autorización Ambiental; y en el caso de Sant Andreu, en junio de 2024, en el contexto de la revisión anticipada de dicha Autorización Ambiental..

3.4.6. Contaminación del suelo

Dada la naturaleza de las operaciones de Almirall y de los terceros en su cadena de valor, la contaminación del suelo se identificó en el Análisis de Doble Materialidad de 2024 únicamente como un riesgo potencial, principalmente en lo que respecta a posibles acciones legales y sanciones financieras por incumplimientos de las normativas ambientales vigentes.

En Almirall, el potencial impacto en contaminación del suelo se atribuye a las Plantas Químicas. En 2015 se realizó el estudio base del suelo requerido por la Ley 5/2013, que incluye:

- Identificación de las sustancias peligrosas usadas en el emplazamiento, tanto actuales como históricas.
- Descripción de las áreas de interés en términos de impactos potenciales al subsuelo del emplazamiento.
- Descripción de la historia del emplazamiento.
- Identificación del entorno ambiental del emplazamiento.
- Investigación del subsuelo del emplazamiento debido a las actividades históricas y presentes llevadas a cabo en el mismo.
- Propuesta para el establecimiento de una red de seguimiento y control del medio (suelos y aguas subterráneas).

En cuanto a la calidad del suelo, los resultados analíticos de las muestras indicaron que los compuestos analizados se encontraban mayoritariamente por debajo de los límites de detección del laboratorio o de los niveles de referencia. Igualmente, en las muestras de agua subterránea no se detectó ningún compuesto por encima de los valores de referencia considerados.

En 2017 se recibieron los informes técnicos con las condiciones derivadas de la valoración de los informes base por parte de la Administración Competente. Se estableció la obligatoriedad de realizar un Programa de Seguimiento y Control (PSC) de la calidad del suelo con una frecuencia de 5 años.

Los resultados obtenidos en dichos controles hasta la fecha han sido satisfactorios, y los próximos están programados para el período 2027-2028.

3.5. Agua

3.5.1. Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades

El cambio climático se ha convertido en un factor crítico para los recursos hídricos globales. La creciente imprevisibilidad del clima afecta la disponibilidad y calidad del agua, y los desastres relacionados, como inundaciones y tormentas, han aumentado significativamente en las últimas décadas, exponiendo a las comunidades a mayores riesgos. Almirall enfrenta estos desafíos, ya que el aumento en la frecuencia y severidad de inundaciones y lluvias intensas podría interrumpir la fabricación y dañar sus centros de producción. Las sequías también pueden causar escasez de agua y energía, elevando los costes de adquisición de agua y suministros. Las localidades de Barcelona y Sant Celoni en España son particularmente vulnerables a estos riesgos, con una posible exacerbación a largo plazo.

Al igual que en el caso de la contaminación, el departamento de Medioambiente, bajo la coordinación del *Global Sustainability Executive Director*, se encarga de identificar los riesgos relacionados con los recursos hídricos en las propias operaciones de Almirall y las de sus terceros.

En el proceso de revisión anual del análisis de Doble Materialidad llevado a cabo en 2025 (ver más detalle en la sección [2.5.2 Proceso de revisión anual](#) de este informe) no se han identificado cambios significativos en el modelo de negocio, la estrategia corporativa o la cadena de valor (entre otros factores analizados) por lo que la Doble Materialidad de 2024 no ha sido reevaluada.

Se muestran a continuación los Riesgos, Oportunidades e Impactos relevantes clave:

E3 AGUA

IRO	Descripción	Políticas
Consumo, extracción y vertidos de agua		
+ R O	Almirall y sus socios, incluidas las organizaciones CMO, promueven una gestión sostenible del agua mediante el consumo y la extracción responsables, así como iniciativas para aumentar su reutilización en procesos industriales y de I+D. No obstante, las extracciones excesivas a lo largo de la cadena de valor pueden contribuir al agotamiento de las reservas naturales de agua dulce, generando restricciones operativas y posibles sanciones financieras por mala gestión. Para mitigar estos riesgos y fortalecer la resiliencia ante la escasez hídrica, Almirall ha implementado un Plan Estratégico de Gestión del Agua 2024-2030, que aborda integralmente la extracción, uso, tratamiento y descarga, con énfasis en el cumplimiento regulatorio y los parámetros analíticos de los vertidos.	- Política de sostenibilidad - Política de seguridad, salud y medioambiente - Política de compras - Código de conducta de proveedores - Código ético - Política de sistema de gestión de riesgos

R: Riesgo, O: Oportunidad, +: Impacto positivo, -: Impacto negativo

3.5.2. Políticas relacionadas con el consumo de agua

Tal como se menciona en el apartado [3.3.4 “Políticas relacionadas con la mitigación y adaptación del cambio climático”](#), Almirall cuenta con la Política de Sostenibilidad y Política Corporativa de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente. Ambas se aplican a su vez en su totalidad para temas vinculados a la gestión eficiente del agua, gestión de su uso y aprovisionamiento en concordancia con las restricciones locales de estrés hídrico.

Las políticas de Almirall en relación con el agua se centran en la gestión eficiente del recurso y en el control adecuado de los vertidos de aguas residuales, asegurando prácticas responsables en sus operaciones diarias. Estas acciones reflejan el compromiso de la empresa con la sostenibilidad y la reducción del impacto ambiental en lo que respecta al uso del agua. No obstante, dichas políticas no incluyen disposiciones específicas sobre el diseño de productos y servicios orientados al consumo eficiente de agua ni a la preservación de los recursos marinos, ya que estas áreas no han sido identificadas como materiales para Almirall.

3.5.3. Actuaciones, metas y recursos en relación con el consumo de agua

La estrategia de sostenibilidad de Almirall Act4Impact 2024-2030 incluye dentro de sus prioridades de más corto plazo la gestión eficiente del agua ya que es uno de los recursos esenciales para la producción y para la sociedad en general. Las actuaciones realizadas durante 2025 han ido dirigidas a la consolidación e implantación de las estrategias de gestión y ahorro de agua identificadas en 2024, año en el que se agravó el estado de sequía. Cabe destacar que, entre el final de 2024 y el comienzo de 2025, se restableció la normalidad hídrica en los municipios de la región.

Actuaciones realizadas en 2025

Proyectos de reutilización de agua

En 2025 se instaló en la planta farmacéutica de Sant Andreu una segunda planta de ósmosis para poder reutilizar el rechazo de la planta de tratamiento de agua industrial.

En la sede central, se ha redireccionado las aguas de rechazo generadas durante el tratamiento de aguas del centro para irrigar la cubierta vegetal.

Proyectos de reducción del consumo y de mejora de eficiencia del uso de agua

En todos los centros de Almirall en España en los últimos años se han llevado a cabo medidas de ahorro de agua. Destaca como actuación en el periodo 2025-26 la instalación de contadores internos y digitalización que están permitiendo gestionar de forma más eficaz los consumos de agua y detectar anomalías. Adicionalmente, en la planta farmacéutica de Reinbek, la sustitución de la máquina de lavado de contenedores que se ha llevado a cabo en 2025 ha permitido ahorrar alrededor de 300 m³ de agua cada año. Asimismo, la reciente instalación de un sistema de refrigeración de circuito cerrado se espera que genere una reducción adicional aproximada de 1.140 m³ anuales en el consumo de agua.

Grupos de eficiencia del agua

En 2025 se han mantenido los grupos de trabajo multidisciplinares en los centros industriales de España y de I+D creados en 2024 con el objetivo de seguir identificando e implementando nuevas medidas de ahorro, de mejora de la eficiencia de procesos asociados al consumo de agua, de aumento de la recirculación del agua, así como nuevas acciones de concienciación.

Campaña de sensibilización

En 2025 se ha llevado una campaña de sensibilización dirigida a las personas trabajadoras de Almirall España con objeto de concienciar sobre el uso sostenible del agua con infografías distribuidas en las zonas de uso de agua.

Objetivo de Reducción a 2030

La nueva estrategia de sostenibilidad de Almirall Act4Impact 2025-2030 incorporó a finales de 2024 un objetivo de reducción del consumo de agua en un 25 % agregado de todos los centros de Almirall para 2030 respecto al consumo de referencia. Este objetivo se incorporará como un KPI de Planeta en la próxima revisión del *Sustainability Dashboard*, tras la validación por el Comité de Sostenibilidad y proceso de aprobación posterior.

El consumo de referencia de este objetivo corresponde al consumo medio de los tres últimos años en los que la actividad se ha desarrollado con normalidad y la situación hidrológica ha sido normal, es decir, no ha habido ningún tipo de restricción por razones de sequía y corresponde al periodo 2020 – 2022.

Los proyectos relacionados con la reducción de la extracción, el incremento de la eficiencia de los procesos, así como la implementación de medidas de recirculación del agua se detallan en la siguiente tabla. Cabe decir que los importes asociados a las actuaciones de reducción de consumo de agua no son significativos respecto al CAPEX total del Grupo y también por este motivo no se pueden conciliar con las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo.

Reducción de extracción de agua vs consumo referencia (2020-22)	2024	2025	Objetivo 2030
Proporción de reducción de agua (%)	18 %	20 %	25 %

Tabla 36 Objetivo de reducción de la extracción de agua

Actuaciones de reducción de extracción de agua	2022-23	2024	2025-26
Contadores (m³)	–	–	–
Recirculación de agua (m³)	7.358	500	8.000
Optimización de procesos (m³)	3.478	432	1.140
Sustitución equipos (m³)	–	–	300
Restricciones de estado de sequía (m³)	–	–	–
CAPEX (k€)	22	62	431

Tabla 37 Actuaciones de reducción de la extracción de agua

3.5.4. Consumo de agua

En los centros productivos, los procesos industriales se diseñan para cumplir con las Buenas Prácticas de Fabricación (GMP por sus siglas en inglés) y contribuir a la minimización del consumo de agua.

Las fuentes de agua utilizadas en los centros de Almirall son, agua de compañía en todos los centros, y agua de pozo en la planta farmacéutica de Sant Andreu de la Barca, en Ranke Sant Celoni y el centro I+D de Sant Feliu.

De acuerdo con el Water Risk Filter (WRF), WRI Aqueduct tool así como la base de datos del ACA (Agencia Catalana del Agua), todos los centros de Almirall en España se encuentran en zonas de riesgo hídrico.

En la siguiente tabla se detalla la extracción de agua en Almirall según el origen de suministro en base a las lecturas obtenidas directamente por los contadores instalados en los pozos y las lecturas de las compañías suministradoras de agua.

En 2025, el consumo de agua ha disminuido un 20 % en comparación con el consumo de referencia. Las instalaciones que han registrado la mayor reducción son la planta farmacéutica de Sant Andreu de la Barca, la planta química de Sant Andreu y el centro I+D en Sant Feliu. Estos logros consolidan las acciones emprendidas en los últimos años, así como las nuevas acciones implementadas en el marco de la nueva estrategia de Sostenibilidad Act4Impact.

	Extracción de Referencia ⁶	2024	2025
Extracción de agua total (m3)	125.753	102.533	100.636
Agua de compañía (m3)	63.983	49.522	55.830
Agua de pozo (m3)	61.770	53.011	44.806
Extracción de agua total en zonas estrés hídrico (m3)	108.641	91.078	87.491
Proporción de reutilización (%)	7 %	5 %	6 %
Extracción total de agua (m3)/ Ingresos netos (M€)	151	104	91

Tabla 38 Extracción de agua según origen, estrés hídrico y % de reutilización

Reutilización de agua

Desde 2020, se han implementado varias acciones de reutilización de agua en los centros de Almirall. En la planta farmacéutica de Sant Andreu y en el centro de I+D de Sant Feliu, se aprovecha el agua de rechazo generada en los sistemas de ósmosis empleados para la obtención de agua purificada. En Sant Andreu, este agua se reincorpora al circuito de producción de agua industrial, mientras que en Sant Feliu se utiliza para alimentar los sistemas de riego y contra incendios.

De cara a 2026, en Ranke Sant Celoni está previsto desarrollar un nuevo proyecto para reutilizar el agua de rechazo procedente de varias instalaciones con el objetivo de recircularla hacia los scrubbers y la planta de tratamiento de compuestos orgánicos volátiles (COVs).

El almacenamiento de agua en nuestros centros se realiza mediante aljibes dónde se almacenan aproximadamente un total de 600 m3. Los posibles cambios en el almacenamiento de estos depósitos se deben a tareas de limpieza y/o de mantenimiento.

CDP Water Security

La puntuación alcanzada en los cuestionarios CDP relativos a la gestión del ciclo del agua en 2025 fue de B, manteniendo el nivel del periodo anterior.

3.6. Biodiversidad y ecosistemas

3.6.1. Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades

Almirall se compromete a proteger la biodiversidad y los ecosistemas, aunque este área está incluida en el plan estratégico de sostenibilidad 2024-30 no es una prioridad a corto plazo debido a la naturaleza de sus operaciones. Dado que todos sus centros industriales y de investigación están ubicados en zonas industriales designadas, lejos de espacios naturales, no se considera necesario consultar a las comunidades, ya que no hay un impacto directo sobre ellas. Hasta la fecha, no se han identificado riesgos u oportunidades significativos en relación con la biodiversidad. Por ello, realizar un análisis de resiliencia de la estrategia y modelo de negocio de Almirall en relación con la biodiversidad y los ecosistemas no es relevante para la compañía y no estará comprendido en este informe.

En el proceso de revisión anual del análisis de Doble Materialidad llevado a cabo en 2025 (ver más detalle en la sección [2.5.2 Proceso de revisión anual](#) de este informe) no se han identificado cambios significativos en el modelo de negocio, la estrategia corporativa o la cadena de valor (entre otros factores analizados) por lo que la Doble Materialidad de 2024 no ha sido reevaluada.

⁶ El consumo de referencia de este objetivo corresponde al consumo medio del periodo 2020-22, cuando la actividad se ha desarrollado con normalidad y la situación hidrológica ha sido normal, es decir, no ha habido ningún tipo de restricción por razones de sequía.

Se muestra a continuación el impacto relevantes en la cadena de valor de Almirall, que se limita a la incidencia sobre la extensión y el estado de los ecosistemas:

E4 BIODIVERSIDAD		
IRO	Descripción	Políticas
Cambio climático		
+	Restauración de áreas verdes mediante actividades de reforestación realizadas por Almirall y sus socios (incluidos centros de I+D, Contract Development & Manufacturing Organisations) en zonas afectadas por las actividades de las empresas que están en riesgo de desertificación	-Política de sostenibilidad -Política de seguridad, salud y medioambiente -Política de compras -Código de conducta de proveedores -Código ético

R: Riesgo, O: Oportunidad, +: Impacto positivo, -: Impacto negativo

3.6.2. Políticas relacionadas con la biodiversidad y ecosistemas

Tal como se menciona en el apartado [3.3.4 “Políticas relacionadas con la mitigación y adaptación del cambio climático”](#), Almirall cuenta con la Política Corporativa de Sostenibilidad y la Política Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente que abarcan compromisos relacionados con la protección de la naturaleza.

Reflejando la importancia que la empresa otorga a la biodiversidad y la sostenibilidad ambiental en su estructura organizativa, estas políticas demuestran el compromiso de la compañía con la promoción de prácticas específicas para la prevención de la contaminación, la gestión del agua, la economía circular, el uso sostenible de los recursos y la protección de la naturaleza. Asimismo, se consideran las consecuencias sociales derivadas de las actividades de la compañía a lo largo de toda la cadena de valor, actuando con plena conciencia del entorno y de las necesidades sociales en cada uno de los países en los que opera.

Por último, la política apunta a que estas prácticas sean inclusivas y demuestren preocupaciones y necesidades diversas, mostrando un compromiso integral y estratégico con la sostenibilidad ambiental.

3.6.3. Actuaciones, metas, recursos y métricas en relación con la biodiversidad

Tal como se ha explicado en el apartado [3.6.1](#) de acuerdo con el plan estratégico de Almirall, las metas relacionadas con la biodiversidad se establecerán a partir de 2026. Esta decisión responde a la necesidad de priorizar las actividades según su importancia relativa y la disponibilidad de recursos internos.

Aunque aún no se han establecido metas específicas, destacar que en 2024, Almirall construyó una cubierta verde de 908 m² en el techo de uno de los edificios de su sede en Barcelona. Este espacio fomenta la biodiversidad urbana, mejora la calidad del aire y contribuye a mitigar el efecto isla de calor, creando un entorno más limpio y saludable.

3.6.4. Biodiversidad

En relación con la actividad de Almirall y su posible impacto en la biodiversidad, todos los centros industriales y de investigación están situados en zonas industriales designadas, por lo que no afectan directamente especies en peligros de extinción. Los únicos centros ubicados cerca de espacios naturales son el centro de I+D de Sant Feliu (a 350 metros del Parque Natural de Collserola incluido en la Red de Espacios Naturales de la Diputación de Barcelona) y la planta química de Sant Celoni (ubicada a aproximadamente 300 metros de la zona incluida en el Plan de Espacios de Interés Natural (PEIN) Serres de Montnegre-el Corredor, e incluida también en la Red Natura 2000). La actividad de Almirall no afecta negativamente a la biodiversidad de las áreas protegidas indicadas.

En noviembre de 2021, se realizó un estudio de impacto ambiental como requisito para la renovación de la Autorización Ambiental de la planta química de Sant Celoni. El estudio concluyó que no hay efectos significativos sobre la biodiversidad, los espacios protegidos o el río Tordera y sus acuíferos, incluso a máxima capacidad de producción. Además, desde 2008, se realiza anualmente un estudio de calidad del agua del río Tordera, mostrando que no hay un impacto negativo derivado del vertido de aguas residuales sobre las especies y en los índices bióticos dentro del área de influencia de Almirall.

En caso de emergencia ambiental, Almirall dispone de planes de autoprotección para minimizar los impactos negativos en personas y el medio ambiente en todos sus centros.

3.7. Uso de los recursos y economía circular

3.7.1. Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades

Almirall gestiona los recursos de manera responsable, fomentando la circularidad para garantizar un uso sostenible de los recursos limitados a lo largo de su cadena de valor y una gestión adecuada de los residuos generados en sus operaciones.

En el proceso de revisión anual del análisis de Doble Materialidad llevado a cabo en 2025 (ver más detalle en la sección [2.5.2 Proceso de revisión anual](#) de este informe) no se han identificado cambios significativos en el modelo de negocio, la estrategia corporativa o la cadena de valor (entre otros factores analizados) por lo que la Doble Materialidad de 2024 no ha sido reevaluada.

Se muestran a continuación las Oportunidades e Impactos positivos relevantes detectados en relación con los recursos y la economía circular:

E5 USO DE RECURSOS Y ECONOMÍA CIRCULAR		
IRO	Descripción	Políticas
Flujos de recursos, incluido el consumo de recursos (entradas)		
	Eficiencia en el uso de recursos: Mejora de la eficiencia en el uso de recursos a través de la implementación de tecnologías avanzadas, como las simulaciones de laboratorio virtuales, que permiten replicar digitalmente entornos de laboratorio y reducir la dependencia de recursos físicos. Esta innovación no solo disminuye los costes de adquisición de materiales, sino que también optimiza la gestión de residuos. Despliegue en el área industrial de plataformas de gestión de grandes volúmenes de datos (big data) que permiten optimizar consumos de recursos identificando ineficiencias, mejora en la rapidez de toma de decisiones, incluso automatizando las acciones necesarias.	-Política de sostenibilidad -Política de seguridad, salud y medioambiente -Código ético
Flujos de recursos asociados a los productos y servicios (salidas)		
 	Integración de criterios sostenibles en el diseño y la adquisición de recursos: La incorporación de prácticas sostenibles tanto en la adquisición de bienes y servicios como en el diseño de productos ofrece a Almirall una oportunidad estratégica para reducir costes y avanzar en sus objetivos de sostenibilidad. La compra de materiales reutilizados, remanufacturados y reciclados disminuye la dependencia de recursos vírgenes y favorece una gestión más eficiente. Paralelamente, la aplicación de principios de ecodiseño en las fases de I+D y producción —tanto internamente como junto a socios y CDMOs— supone un impacto positivo que impulsa la circularidad de los productos, reduce la generación de residuos y limita la extracción de materias primas. En conjunto, estas prácticas refuerzan un modelo más circular y responsable en toda la cadena de valor.	-Política de sostenibilidad -Política de seguridad, salud y medioambiente -Política de compras -Código de conducta de proveedores -Código ético

Residuos



El impulso de prácticas de economía circular, la adopción de envases sostenibles y la correcta gestión de residuos permiten a Almirall reducir de forma significativa su impacto ambiental a lo largo de toda la cadena de valor. La promoción de la reducción, reutilización y reciclaje de materiales disminuye los residuos enviados a vertedero y contribuye a la conservación de recursos naturales. La implementación de envases y embalajes fabricados con materiales reciclados o biodegradables refuerza este enfoque, reduciendo la generación de residuos y la huella de carbono, además de favorecer la protección de los bosques. Paralelamente, la gestión adecuada de residuos peligrosos —incluidos disolventes, subproductos químicos, aguas de limpieza y desechos de laboratorio— minimiza riesgos para la salud humana y el entorno, preservando la calidad del aire y del suelo y protegiendo la biodiversidad local.

-Política de sostenibilidad
-Política de seguridad, salud y medioambiente
-Código ético

R: Riesgo, O: Oportunidad, +: Impacto positivo, -: Impacto negativo

3.7.2. Políticas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular

Tal como se menciona en el apartado [3.3.4 “Políticas relacionadas con la mitigación y adaptación del cambio climático”](#), Almirall cuenta con la Política de Sostenibilidad y Política de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente. Ambas abarcan compromisos y acciones relacionadas con la sostenibilidad y la gestión eficiente de los recursos, destacando la importancia de la transición hacia la reducción del uso de recursos vírgenes, incluyendo aumento de recursos renovables, siguiendo los principios de la economía circular con un enfoque inclusivo y sostenible.

Reflejando la importancia que la empresa otorga a este tema en su estructura organizativa, estas políticas demuestran el compromiso de la compañía al promover prácticas que contribuyen a tratar específicamente la economía circular mediante la reutilización, el reciclaje y la reducción del consumo de materias primas, teniendo en cuenta, entre otros, los análisis de ciclo de vida de productos enfocados en su diseño. A su vez, las prácticas están integradas en los procesos de trabajo diarios de Almirall, garantizando medidas proactivas, mostrando un compromiso integral y estratégico con los principios de la economía circular.

3.7.3. Actuaciones, metas y recursos en relación con el uso de los recursos y la economía circular

La estrategia corporativa de Almirall integra criterios de sostenibilidad en el diseño de sus productos, desde la I+D hasta el final de vida del producto, incluyendo fabricación y distribución.

Desde el plan estratégico 2024-30 de Almirall se aborda la economía circular en dos áreas principales:

- **Packaging sostenible:** tiene como principales objetivos reducir el impacto del *packaging* enfocado a utilizar materiales más sostenibles y evitar materiales innecesarios; proyectos de producto específico para mejorar la sostenibilidad de un producto específico identificado con un bajo nivel de sostenibilidad o capacidad de mejora; explorar *Digital Product Passport* de ESPR (*Ecodesign for Sustainable Products Regulation*) para estar preparados; y promover la reciclabilidad de los productos.
 - o Con la publicación del *Packaging and Packaging Waste Regulation (PPWR)* en 2025, esta línea de trabajo incorporará entre sus objetivos la implementación del reglamento en los productos de la compañía.
- **Zero waste to landfill:** tiene como prioridad evitar que los residuos tengan como destino final el vertedero, asegurando una gestión segura de los residuos y fomentando la reciclabilidad siempre que sea posible.

Actuaciones de packaging sostenible realizadas en 2025

Iniciativas de mejora en sostenibilidad del packaging

A 31 de diciembre de 2025, se han generado más de 66 iniciativas para evaluación, 18 nuevas durante 2025, 7 de las cuales completadas durante 2025. Estas iniciativas se clasifican según impacto y

dificultad de implementación para priorizar su implementación. En cuanto a los aspectos financieros, tanto el gasto de capital (capex) como el gasto operativo (opex) asociados a estas iniciativas han sido relativamente bajos, lo que indica que las acciones implementadas hasta la fecha no han requerido inversiones significativas ni han supuesto un aumento considerable en los costos operativos.. Destacan las siguientes:

- Cambio de etiquetas plásticas a papel para prospectos y libritos de productos fabricados en la planta de Sant Andreu de la Barca. En proceso de validación técnica para implementación en productos biológicos (Ilumetri y Ebglyss) y productos respiratorios. En proceso de validación.
- Cambio de material de etiquetas “tamper evident”: Durante 2025 se ha aprobado la sustitución de las etiquetas de seguridad (“tamper evident”) de plástico por papel transparente, manteniendo la misma funcionalidad y apariencia. Esta medida aplica a todos los productos de prescripción envasados en las plantas de Sant Andreu de la Barca y Reinbek. El cambio supone una mejora significativa en la reciclabilidad de los estuches, al convertirlos en envases mono-material, y contribuye a la reducción de emisiones de CO₂, con un impacto estimado de 7,4 toneladas anuales. La implementación comenzará a lo largo de 2026.
- Sustitución de bandeja de plástico por bandeja de cartón para Ilumetri realizado en 2025.
- Eliminación de guantes de plástico y estuche extra para la especialidad Dafnegil óvulos Suiza.
- Reducción del número de aplicadores vaginales para la especialidad Rosaltrof en España pasando de 5 aplicadores vaginales a 1.

Uso de cartón certificado Forest Stewardship Council (FSC)

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

Desde 2022 se está implementando también el uso de cartón FSC en los estuches de los productos medicinales y no medicinales fabricados en los centros de Almirall. A finales de 2025, todos los estuches de productos envasados en las plantas de Sant Andreu de la Barca y Reinbek son ya de fibras de papel de origen certificado FSC, independientemente de si incluyen o no el logo FSC (su inclusión está permitida solo en algunos países y categorías de producto).

Al cierre del ejercicio 2025, la compañía ha incorporado el logo FSC en 236 referencias, correspondientes a las categorías de producto y países donde la normativa permite su inclusión. Esta acción refuerza nuestro compromiso con la gestión responsable de los recursos forestales y la trazabilidad sostenible de los materiales utilizados en nuestros envases.

El siguiente hito para el periodo 2026-27 es implementar el logo FSC en todas las referencias de Productos Sanitarios (actualmente 75), conforme se obtenga la aprobación regulatoria MDR para cada producto.

Eliminación de prospectos en especialidades cosméticas y suplementos alimenticios

Eliminación de prospectos en aquellos productos de categoría cosméticos, suplementos alimenticios y cuidado personal que no requieran de información para el paciente o bien cuya información pueda ser proporcionada en el mismo estuche y/o material primario.

Debido a varias discontinuaciones de estas categorías de producto, el total de referencias con posibilidad de eliminación se redujo durante el año. De las 112 referencias de producto de las categorías anteriormente mencionadas, se ha eliminado el prospecto u omitido el prospecto en prácticamente su totalidad, quedando pendientes actualmente solo 8 referencias.

Acciones de mejora en gestión de residuos

En 2025 se observan los resultados en la reducción de residuos derivado principalmente de las acciones de mejora realizadas en 2024, la instalación un evaporador para el tratamiento de aguas residuales de producción en las plantas farmacéuticas de Sant Andreu de la Barca y en Reinbek con la instalación de una planta de tratamiento de agua con tecnología de oxidación química *foto-fenton* que ha permitido que las aguas residuales de producción puedan ser tratadas in situ, disminuyendo los costes de gestión y reduciendo el impacto asociado al transporte de estos residuos. El impacto de ambas actuaciones se estiman en una reducción de aproximadamente 2.000 toneladas de residuos anuales.

También, como parte de la estrategia en materia de economía circular, durante los meses de mayo a julio de 2025, Almirall ha realizado una donación de unas 250 piezas de mobiliario de oficina y cocina, provenientes del centro de Sant Andreu de la Barca, a través de la fundación *Banc de Recursos* y su línea de actuación "*Pont Solidari*". Esta iniciativa, que ha beneficiado a un total de cuatro entidades sociales, incluyendo asociaciones, cooperativas y fundaciones que apoyan a colectivos en riesgo de exclusión social, personas con discapacidades y situaciones de vulnerabilidad, además de promover la economía circular al dar una segunda vida a elementos que están en buen estado y aún resultan de utilidad

3.7.4. 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 en las siguientes categorías:

- **Peligrosos/No peligrosos (según tipología):** 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. Almirall no genera residuos de carácter radioactivo en sus instalaciones. Los residuos no peligrosos consisten básicamente en residuos asimilables a urbanos y restos de envases de las plantas farmacéuticas.
- **Valorizables/No valorizables (según tratamiento):** Los residuos valorizables son aquellos que tienen como vía de gestión el reciclado, la preparación para la reutilización y otras operaciones de valorización. Mientras que los no valorizables son los que tienen como destino final la incineración, vertedero y otras operaciones de eliminación. El Grupo tiene previsto reportar a partir de 2025 el desglose del tratamiento de los residuos.

A continuación se muestran los datos de 2024-2025, en los que destaca una disminución significativa del -22 % de los residuos generados en Almirall debido principalmente a la reducción de residuos no peligrosos no valorizables en Alemania gracias a la nueva planta de tratamiento de aguas residuales que evita gestionar externamente las aguas de limpieza como residuo.

Vías de gestión	2024		
	Residuos peligrosos (tn)	Residuos no peligrosos (tn)	Total
Valorizable	1.635	804	2.439
Preparación para reutilización	35	–	35
Reciclado	1.534	227	1.761
Otras operaciones de valorización	66	577	643
No Valorizable	315	1.535	1.851
Incineración	11	125	136
Vertedero	–	–	–
Otras operaciones de eliminación	304	1.410	1.715
Total	1.951	2.339	4.290
Porcentaje no reciclado (%)	16 %	66 %	43 %

Tabla 39 Total residuos Grupo Almirall 2024

Vías de gestión	2025		
	Residuos peligrosos (tn)	Residuos no peligrosos (tn)	Total
Valorizable	1.904	927	2.831
Preparación para reutilización	52	–	52
Reciclado	1.789	292	2.082
Otras operaciones de valorización	62	635	697
No Valorizable	219	297	516
Incineración	37	134	171
Vertedero	–	–	–
Otras operaciones de eliminación	182	163	345
Total	2.123	1.224	3.346
Porcentaje no reciclado (%)	10 %	24 %	15 %

Tabla 40 Total residuos Grupo Almirall 2025

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 al Real Decreto 1055/2022, que regula la gestión de envases y residuos de envases en España. 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 material de envase y gestionando de forma segura los restos de medicamento. En Alemania, Almirall está adherida al *Duale System Deutschland* (DSD), con el fin de dar cumplimiento con la orden ministerial estatal sobre Envases y Embalajes (VeparckV). A continuación, se indica el material de envases de los productos comercializados en los citados países.

Material de envase Almirall (t)	2024	2025
Vidrio	93,8	88,7
Papel/Cartón	492,2	475,2
Aluminio	64,3	61,2
Plástico	127,5	98,5
Material compuesto	277,7	235,3
Total materiales	1.055,5	958,8

Tabla 41 Material de los envases de Almirall en España y Alemania

3.7.5. Consumo de materias primas

Almirall dispone de software para el control de la adquisición y consumo de materia prima frente a un estándar definido para cada proceso productivo. Desviaciones en los estándares establecidos son objeto de análisis e implementación de acciones correctivas para asegurar la eficiencia en los procesos productivos. Los datos presentados provienen de mediciones directas (kg consumidos por material) obtenido del sistema de la compañía (SAP), mientras que en el caso de las cápsulas se ha utilizado un factor de conversión de unidades a kg. A continuación, se visualiza el consumo para el periodo 2023 – 2025 de los distintos tipos de materias primas (en toneladas):

Tipo materia prima (tn)	2024	2025
Excipientes	1.397	1.427
Materias primas planta química	1.182	1.385
Principios activos	1.303	1.167
Materiales de partida e intermedios	76	73
Total	3.958	4.052

Tabla 42 Consumo materia prima (tn)

4. Social

4.1. La Cultura de Almirall

En Almirall, la responsabilidad corporativa, la integridad y la transparencia constituyen pilares esenciales de su forma de operar. Se está comprometido a generar valor sostenible a largo plazo para el personal, reforzando este compromiso a través de un sólido programa de *compliance*. Este programa asegura el cumplimiento de las normas éticas de la industria farmacéutica y del Código Ético, que refleja los principios, valores y pautas de conducta, garantizando que el equipo actúe siempre con integridad y ética.

La cultura de Almirall se basa en el siguiente Propósito: **"Transformar el mundo de los/as pacientes, ayudándoles a hacer realidad sus esperanzas y sueños para una vida sana"**, poniendo a los/as pacientes en el centro de todas las actividades. Este Propósito no solo inspira a la plantilla del grupo a dar lo mejor de sí, sino que también otorga un profundo sentido a su trabajo diario.

Almirall está comprometida con sus personas y su talento. Todos ellos son clave para el éxito de la compañía, y el objetivo es atraer y retener profesionales excepcionales. El desarrollo de nuestra plantilla y su crecimiento profesional dentro de la organización son pilares fundamentales. Este compromiso se ha visto reafirmado en 2026 al recibir, por decimotercero año consecutivo, el prestigioso certificado *Top Employer* en España y, por segunda vez, en Alemania.

Además, Almirall se preocupa por el bienestar y compromiso de sus trabajadores, estableciendo diferentes canales de escucha para conocer sus inquietudes y necesidades, ajustando así las políticas, programas y procesos a estas, y alineándolas con las necesidades de la compañía. Periódicamente se realizan encuestas de compromiso y cultura para definir e implementar iniciativas que refuercen el sentimiento de pertenencia y aseguren la cultura organizativa necesaria para alcanzar sus metas.

En 2021 Almirall inició una transformación cultural para reforzar su propósito y evolucionar hacia una organización más ágil y centrada en las personas. Tras una encuesta que permitió conocer la cultura y definir oportunidades, se diseñó un plan con fases claras: descubrimiento, definición y puesta en marcha. La compañía actualizó sus valores, competencias de liderazgo y lanzó iniciativas para impulsar cambios clave: liberar el potencial, situar pacientes y clientes en el centro y simplificar para lograr resultados. Hoy continúa implementando mejoras y desarrollando líderes, con acciones visibles y otras a medio-largo plazo que consolidan esta evolución. La participación activa de todo el equipo de Almirall es esencial para avanzar y mantener el compromiso.

Desde julio de 2022 se realizan pulsos periódicos para medir cómo evoluciona la cultura frente a la deseada. Cada líder comparte sus resultados con su equipo para definir acciones concretas, fomentando confianza y transparencia.

Seguidamente se comparte el eSat, el indicador que nos ayuda a confirmar que las acciones implementadas tienen un impacto directo con la cultura y la satisfacción de la persona trabajadora. El eSat define la satisfacción y felicidad de los empleados trabajando en Almirall. Este indicador es una medida clave que influye en otros aspectos muy importantes, como el compromiso con la compañía, el sentido de pertenencia y el orgullo de formar parte de ella. Hasta la fecha se han hecho 7 pulsos, con una mejora continua del eSat (Employee Satisfaction): de 75/100 en 2022 a 79/100 en noviembre del 2025, con una participación del 86%, lo que garantiza datos fiables. Este nivel sitúa a Almirall por encima del 25% de las empresas con el mejor índice global y sólo a un punto por debajo del 10%, demostrando un progreso sólido y sostenido.

Se detallan a continuación las iniciativas a medio-largo plazo que se implementaron a lo largo de 2023 y que siguen teniendo impacto en 2025.

Para conocer su impacto en el día a día se incorporan preguntas específicas en los pulsos de cultura para ver si estas iniciativas apoyan al cambio cultural.

- **GPS (Go, Perform, Succeed):** nuevo modelo de Performance implementado por primera vez en febrero de 2023. Este modelo proporciona una manera de gestionar el desempeño más moderna, simple y transparente, adaptada a las exigencias actuales y futuras del entorno laboral. Además no sólo se evalúa "QUE" objetivos se deben conseguir sino también "CÓMO" se consiguen, incluyendo aquí los valores de la compañía. GPS también trae consigo un

cambio en el modelo de pago de la retribución variable, de manera que éste retribuya mejor el buen desempeño. Por último esta nueva forma de gestionar el desempeño también aporta una nueva manera de realizar el seguimiento, más cercana, favoreciendo el feedback continuo entre el Líder y la persona trabajadora y con la nueva plataforma de gestión de People & Culture (Workday) cualquier persona puede solicitar feedback a cualquiera de la organización.

Ver más detalle sobre la participación de las personas trabajadoras en la evaluación de desempeño de 2025 en la sección [4.2.13 Desarrollo del talento y formación](#) de este informe.

- **Smart Meetings:** Acciones para mejorar la eficiencia y calidad de las reuniones, reduciendo su número y asegurando objetivos claros, compromisos y resultados. Busca aumentar la productividad, la flexibilidad y el bienestar. Esta iniciativa se lanzó en julio de 2023 y desde entonces se han realizado diferentes campañas para asegurar que cada persona se comprometa con los compromisos compartidos como equipo. Algunos ejemplos, 1) realizar reuniones en el horario de convivencia más común de 9 de la mañana a 4 de la tarde 2) no realizar reuniones el viernes 3) realizar reuniones más cortas y asegurar tiempo entre reunión y reunión para tomar un descanso / prepararse para la siguiente.
- **Into the Core:** esta iniciativa consta de campañas de sensibilización sobre las necesidades de los clientes y pacientes fomentando la empatía y la toma de decisiones. También se creó una comunidad interna de pacientes con gran impacto. Esta iniciativa se implementó en Octubre de 2023. Se siguen realizando muchas actividades para fomentar el conocimiento de cómo Almirall transforma la vida de los/las pacientes como por ejemplo un programa formativo on line para entender la experiencia de una persona con dermatitis atópica y su impacto en su vida cotidiana. También campañas de sensibilización dentro del Día de la psoriasis y otras actividades de sensibilización.
- **Boost:** Creado con el objetivo de simplificar la gobernanza y los procesos operativos para ganar agilidad. Incluye un modelo de toma de decisiones más rápido, reducción de aprobaciones, políticas actualizadas y un proceso de operaciones colaborativo que integra estrategia y plan táctico. Se busca eliminar barreras que dificultan la ejecución y mejorar la agilidad operativa. Las tareas clave identificadas son: 1) Proceso de toma de decisiones: Se creó un modelo de gobernanza para decisiones transversales en operaciones comerciales y se está aplicando teniendo un feedback positivo en su implementación. 2) Barreras a la ejecución: Como por ejemplo la simplificación del modelo de aprobación de contratos y pagos, otorgando más autonomía a líderes.

Por otro lado, cada área funcional y filial también han definido iniciativas de cambio que afectan a su ámbito de responsabilidad. Para la implementación de las diferentes iniciativas se están creando equipos de trabajo donde la involucración de todas las personas trabajadoras es clave para el éxito.

A parte de las iniciativas también se realizan intervenciones para los *Senior Leaders* con el objetivo de desarrollarlos y convertirse en los líderes que Almirall necesita para conseguir nuestra ambición. Las principales iniciativas son las siguientes:

- **Annual Leadership Meeting:** Cada año los Senior Leaders se reúnen para revisar la estrategia de Almirall, los hitos conseguidos y las oportunidades de negocio que existen como compañía. En esta reunión también se trabajan temas de cultura y la importancia de su rol para impulsarla.
- **360° Feedback:** Regularmente se realizan ejercicios de este tipo cuyo objetivo principal es ofrecer a los líderes una visión completa de sus competencias desde diferentes perspectivas (líder directo, compañeros/as, equipo y otros/as colaboradores/as). Este proceso les permite definir planes de desarrollo individual y, posteriormente, acceder a coaching para acompañar la implementación de esos planes.

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

4.2. Personal Propio

El talento del equipo de Almirall es clave para el éxito de la compañía. Almirall se esfuerza en atraer y retener a profesionales de alto nivel, promoviendo su desarrollo y crecimiento dentro de la organización, como lo demuestra la obtención del certificado *Top Employer* en España en 2026, por decimotavo año consecutivo y en Alemania por segunda vez, priorizando su bienestar y compromiso.

4.2.1. Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades

Almirall ha implementado canales de comunicación que recogen sus inquietudes y necesidades, permitiendo la adaptación de políticas, programas y procesos que se alineen con las expectativas de las personas y los objetivos corporativos. Regularmente, se realizan encuestas de Compromiso y Cultura para definir e implementar iniciativas que refuercen el sentido de pertenencia y una cultura organizacional orientada al logro de los objetivos.

En cuanto a la gestión de riesgos, Almirall integra los riesgos relacionados con su personal en un proceso corporativo liderado por el *Executive Director Internal Audit*, con las distintas áreas de negocio encargadas de identificar y gestionar los riesgos en sus respectivos ámbitos.

En el proceso de revisión anual del análisis de Doble Materialidad llevado a cabo en 2025 (ver más detalle en la sección [2.5.2 Proceso de revisión anual](#) de este informe) no se han identificado cambios significativos en el modelo de negocio, la estrategia corporativa o la cadena de valor (entre otros factores analizados) por lo que la Doble Materialidad de 2024 no ha sido reevaluada.

Se muestran a continuación los Riesgos, Oportunidades e Impactos relevantes para el personal propio y externo de Almirall, incluyendo trabajadores de construcción, contratistas de servicios, personal de agencias temporales y personas becarias en todas las geografías y cómo éstos están regulados en cada una de las Políticas de la compañía. Estos impactos materiales abarcan tanto las operaciones internas como la cadena de valor de la empresa, incluyendo sus productos, servicios y relaciones comerciales.

S1 PERSONAL PROPIO		
IRO	Descripción	Políticas
Condiciones laborales		
+ O	Almirall implementa prácticas laborales justas (horarios adecuados, salarios ajustados, control de riesgos) fortalece a su personal y contribuye a la estabilidad social y económica en las comunidades, mejorando el bienestar de la plantilla y sus familias, esto aumenta las solicitudes de potencial talento y la retención de capital humano especializado, generando un entorno de trabajo óptimo para la motivación y el desempeño y fortaleciendo el buen prestigio de la compañía.	-Código ético -Política People and Culture -Política de Sostenibilidad -Política de Derechos Humanos
Diálogo social		
+ - R O	Almirall promueve la libertad de asociación y negociación colectiva, mejorando las condiciones laborales y el bienestar de su plantilla, fortaleciendo las relaciones laborales y contribuyendo a la estabilidad social y económica. La compañía incrementa la productividad al promover la satisfacción y el bienestar de su plantilla a través de canales de comunicación claros y funcionales, lo que también mejora la retención de personal gracias a la valoración positiva de las condiciones laborales. En caso de una negociación colectiva ineficaz, podría existir un impacto negativo resultante de un bajo porcentaje de personas trabajadoras cubiertas por acuerdos colectivos, que podría interpretarse como una falta de compromiso de Almirall con el bienestar laboral y los derechos de su plantilla, recibiendo críticas sobre sus prácticas laborales y existiendo una potencial pérdida de personal en Almirall debido a la baja cohesión social y compromiso. Existiendo un riesgo potencial de reducción de productividad y daño en la reputación frente a competidores que sí promoviesen la negociación colectiva.	-Código ético -Política People and Culture -Política de Sostenibilidad -Política de Derechos Humanos -Política de Sistema de Gestión de Riesgos
Conciliación laboral		
+ O	Almirall mejora la satisfacción de sus personas trabajadoras y su entorno mediante medidas como la reducción de horas de trabajo y el teletrabajo, promoviendo un equilibrio saludable que beneficia la salud mental y física y fortalece la cohesión social en las comunidades. Esto permite la reducción de estrés y agotamiento, aumenta la productividad y la motivación, y fortalece el compromiso del talento con Almirall.	-Código ético -Política People and Culture -Política de Sostenibilidad -Política de Derechos Humanos
Salud y seguridad		
+ - O	Almirall garantiza condiciones de trabajo seguras, lo que mejora su reputación y establece altos estándares en la industria farmacéutica, contribuyendo a un entorno laboral más seguro y saludable en la sociedad. La compañía transforma la vigilancia de la salud en una iniciativa integral que mejora el bienestar físico, emocional, social, profesional y financiero de la plantilla. En caso de no cumplir con los estándares de seguridad laboral podría dar lugar a accidentes en el lugar de trabajo, afectando tanto al personal propio como a terceros, y generando preocupación en la comunidad.	-Código ético -Política People and Culture -Política de Sostenibilidad -Política de Derechos Humanos -Política de Sistema de Gestión de Riesgos
R O	Las iniciativas de cambio cultural y de promoción de los valores de Almirall, como el Programa de Reforzamiento Cultural en plantas químicas, promueven cambios positivos en las creencias y comportamientos del talento de Almirall, especialmente en prácticas de seguridad, salud y medio ambiente, mejorando el entorno de trabajo. Por otro lado, podría existir un potencial aumento del absentismo por enfermedades y accidentes no laborales, vinculado a condiciones de trabajo inseguras. Sin políticas adecuadas de salud y seguridad, como programas de ergonomía y formación en prevención, el estrés y las lesiones laborales pueden incrementar la rotación de personal, reducir la productividad y elevar los costos	-Política de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente

S1 PERSONAL PROPIO

IRO	Descripción	Políticas
Diversidad, igualdad e inclusión		
+ - R O	Almirall promueve igualdad de género, inclusión de personas con discapacidad y diversidad, construyendo una sociedad más inclusiva y mejorando su imagen en las comunidades. Además, la implementación de políticas de igualdad salarial y oportunidades refuerza su reputación como una empresa socialmente responsable y comprometida con la inclusión y la diversidad. De otra manera, podría tener dificultad para atraer talento y planificar la sucesión en roles clave debido a la falta de incentivos y discriminación en oportunidades, desarrollo y remuneración por género, raza, discapacidad, etc. Prácticas de empleo discriminatorias pueden perpetuar desigualdades sociales, falta de diversidad en el sector y marginalización en la sociedad.	- Código ético - Política People and Culture - Política de Diversidad e Inclusión - Política de Derechos Humanos - Política de Sostenibilidad - Política de Sistema de Gestión de Riesgos
Violencia y acoso		
+ - R O	Almirall fomenta un ambiente de trabajo respetuoso y seguro, que refuerza la confianza de la sociedad y contribuye a la construcción de comunidades más seguras y equitativas. Esto mejora la moral de las personas trabajadoras y fortalece la reputación de Almirall como un empleador ético. La falta de medidas podría perpetuar una cultura laboral negativa que influyese en la normalización de comportamientos abusivos en otros entornos laborales y en la sociedad, contribuyendo a la persistencia de la violencia y el acoso a nivel comunitario con un riesgo potencial de aumento de quejas, multas y sanciones por acoso laboral, sexual o físico, y la falta de medidas efectivas y políticas claras de igualdad. Esto podría acarrear penalidades legales, daños a la reputación y mayor rotación del personal debido a un entorno laboral hostil y la falta de apoyo	- Código ético - Política People and Culture - Política de Diversidad e Inclusión - Política de Derechos Humanos - Política de Sostenibilidad - Política de Sistema de Gestión de Riesgos
Desarrollo del talento y formación		
+ O	Almirall impulsa el desarrollo de habilidades y capacitación, fortaleciendo a su personal y contribuyendo al crecimiento económico y social de las comunidades al mejorar las oportunidades de empleo. El mayor desarrollo del talento en Almirall en comparación con el estándar del sector posiciona a la compañía como líder en crecimiento profesional y retención de talento.	- Código ético - Política People and Culture - Política de Diversidad e Inclusión - Política de Derechos Humanos - Política de Sostenibilidad - Política de Sistema de Gestión de Riesgos
Derechos humanos		
+	Almirall promueve la abolición del trabajo forzado e infantil, protegiendo los derechos fundamentales y fortaleciendo la cohesión social y el desarrollo sostenible de las comunidades.	- Código ético - Política People and Culture - Política de Diversidad e Inclusión - Política de Derechos Humanos - Política de Sostenibilidad
Privacidad		
+ O	Almirall respeta los derechos individuales de las personas trabajadoras reforzando la confianza pública y promoviendo estándares éticos de protección de datos a nivel comunitario. La constante implementación de políticas de protección de datos personales asegura el cumplimiento de las leyes de privacidad, fortaleciendo la confianza en Almirall	- Código ético - Política People and Culture - Política de Derechos Humanos - Política de Sostenibilidad - Política de Protección de Datos Personales - Política de Seguridad de la Información

R: Riesgo, O: Oportunidad, +: Impacto positivo, -: Impacto negativo

4.2.2. Políticas relacionadas con las personas trabajadoras

Almirall es una organización definida por valores compartidos y un compromiso firme con la mejora de la calidad de vida de las personas a las que atiende. Cada miembro del equipo tiene un rol crucial en esta misión, contribuyendo mediante sus acciones y decisiones diarias al desarrollo futuro de la empresa y al bienestar de pacientes y clientes.

Los valores de Almirall son el fundamento que orienta su cultura, las formas de colaboración interna y las relaciones con sus colaboradores/as. Su cultura está alineada con su Propósito e impulsa a cada persona trabajadora a contribuir de manera significativa, dando dirección y sentido a todas las iniciativas de la organización.

Es fundamental reconocer que las condiciones de trabajo deben centrarse en garantizar un empleo seguro, salarios justos, una regulación adecuada de la jornada laboral para lograr un equilibrio entre la vida laboral y la personal y la participación de las personas trabajadoras a través del diálogo social y la libertad de asociación. Además, la negociación colectiva es una de las claves para mejorar los beneficios y derechos laborales.

De manera equitativa, la igualdad de trato y oportunidades en el trabajo son fundamentales para garantizar un entorno laboral justo. Esto incluye la igualdad de género y una retribución igual por trabajo de igual valor, así como la inclusión de personas con discapacidad y el fomento de la diversidad.

También es vital priorizar la salud y seguridad, tomar medidas contra la violencia y el acoso, y no tolerar prácticas como el trabajo infantil y el trabajo forzado. En conjunto, estos aspectos promueven un ambiente laboral respetuoso y equitativo para todas las personas trabajadoras de Almirall.

Por ello, se han desarrollado una serie de políticas relacionadas con las personas trabajadoras propias de Almirall, abarcando tres temáticas fundamentales: las condiciones laborales, el trato equitativo y la igualdad de oportunidades y derechos, que no solo están vinculados al entorno laboral, sino que también lo trascienden.

Política Corporativa People and Culture

En Almirall, se promueve establecer un marco sólido y coherente para promover una cultura corporativa que respete la ética, la diversidad, y la inclusión, enfocándose en el desarrollo continuo del talento, la formación, y la gestión del desempeño, asegurando que todas las personas trabajadoras, sin importar edad, género, orientación sexual, raza, estado civil, opinión política, origen o religión, tengan las mismas oportunidades de crecimiento.

El propósito de esta política, en vigor desde octubre de 2015, es crear y mantener un marco de referencia común y consistente para establecer y medir los procesos y actividades relevantes de *People & Culture*, incluyendo la cultura corporativa y su desarrollo, la conducta ética, la diversidad, equidad e inclusión, la gestión de los idiomas oficiales, el desarrollo y la formación de talento y el modelo de evaluación del desempeño. Esta política se ha revisado y actualizado este 2025, aprobándose por el Comité de Dirección en febrero de 2025.

De esta manera, se abordan los IRO vinculados con el desarrollo de talento y formación, diversidad, igualdad e inclusión y diálogo social, que se aplican a todas las personas trabajadoras del Grupo Almirall, sin discriminación de edad, género, origen o religión, siguiendo los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la guía de la OCDE para empresas multinacionales y las normativas y convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

La compañía cuenta con varios procesos y actividades de gestión de personas dirigidos a apoyar a su personal de trabajo en su desarrollo, como GPS o *"Turn it Flex"*, así como la provisión de formación, desarrollo de talento y desarrollo de equipos. A su vez, se tratan temas particulares de reclutamiento, compensación y beneficios, metodologías asociadas a la gestión de la plantilla, cultura corporativa, y bienestar que serán detallados en las políticas que figuran a continuación.

El responsable máximo del cumplimiento y control de esta política es el *Senior Director Global C&B, Labor Relations & People Administration*, y todas las personas trabajadoras de Almirall, que están obligadas a informar sobre cualquier sospecha de violación de estas políticas de acuerdo con el Código Ético de Almirall y otras directrices internas, siendo las presuntas infracciones reportadas a su mánager directo o su representante local de Compliance o través de *SpeakUp!*, un canal de denuncias interno disponible para todas las personas trabajadoras. En la misma línea, Almirall pone a

disposición una serie de políticas que engloban temas fundamentales referidos a las condiciones de trabajo de sus personas trabajadoras, listadas a continuación:

Política de Movilidad

Este Procedimiento Normalizado de Trabajo o PNT, en vigor desde 2020 y actualizado en 2025, define las directrices y los términos y condiciones de las asignaciones internacionales de personas trabajadoras a nivel mundial, apoyando tanto al empleado/a como a los/as líderes durante el proceso, que es supervisado a nivel organizacional por el *Senior Director Global C&B, Labor Relations & People Administration*, proporcionando información y pautas aplicables a las diferentes asignaciones internacionales. Se aplica a todas las personas trabajadoras de Almirall y a las nuevas personas trabajadoras que sean trasladadas de su país de origen a otro país.

Los principales objetivos de esta política son atraer, desarrollar y retener talento en un mercado competitivo, establecer un marco general para atraer nuevo talento, desarrollar talento interno, y asegurar una transición fluida para el/la empleado/a y su familia al nuevo destino, minimizando el impacto en la carrera del cónyuge, el estilo de vida familiar y la adaptación al nuevo hogar. Estos a su vez, dan respuesta a temas tratados como impactos, riesgos y oportunidades acerca de condiciones laborales, conciliación laboral, desarrollo y formación.

Política de Modificación y Aprobación, Compensación de Beneficios

Este Procedimiento Normalizado de Trabajo, que rige desde abril de 2024, está ligado directamente con la Política Corporativa Global *People & Culture* y su objetivo es definir cuándo es necesario un proceso de aprobación, establecer el proceso de autorización y aprobación para diferentes situaciones como nuevas contrataciones, promociones internas, revisiones salariales anuales y extraordinarias, retenciones y gratificaciones, entre otras, y definir las funciones y responsabilidades de cada persona involucrada en el proceso garantizando el cumplimiento de los principios de competitividad externa y equidad interna, así como también de alineación presupuestaria.

De esta manera, se busca dar respuesta a aquellos impactos, riesgos y oportunidades relacionados a la conciliación y condiciones laborales y al desarrollo y la formación de las personas trabajadoras de Almirall en concordancia con sus valores.

Al igual que las políticas anteriores, se trata de un documento corporativo global y es aplicable a toda la organización, bajo las directrices del *Senior Director de Global C&B, Labour Relations & People Administration*.

Política de Teletrabajo

De acuerdo con la normativa vigente, el teletrabajo es el que se desarrolla de forma ocasional en un lugar alejado de la sede de la empresa. Este Procedimiento Normalizado de Trabajo, vigente desde julio de 2022, tiene por objetivo principal regular las condiciones de este que se relacionan directamente con las condiciones laborales, la conciliación laboral, la privacidad y la salud y seguridad tratados dentro de impactos, riesgos y oportunidades de Almirall. Es aplicable a todas las funciones susceptibles de prestar servicio en modalidad de teletrabajo o cuyas funciones lo permita, y se desarrolla una comisión de seguimiento para la aplicación y desarrollo del acuerdo. Para el resto de las sedes de otras geografías, Almirall se adapta a la normativa local de cada país.

Los temas principales tratados son:

- Criterios de elegibilidad para prestar servicio en la modalidad de teletrabajo
- Seguros y cobertura de accidentes
- Horario de trabajo
- Medios, equipos y herramientas
- Compensación de gastos
- Seguridad de la información
- Prevención de riesgos laborales

Política de Protección de Datos Personales

La política está disponible para todo el personal propio de Almirall en la intranet de la compañía con el objetivo de garantizar el cumplimiento de las leyes aplicables en materia de protección de datos y privacidad.

Para más detalles sobre la política, consultar la sección [5.1.3 “Políticas de conducta empresarial”](#).

Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración

El objetivo principal de esta política, actualizada en 2024, es establecer los preceptos en materia de remuneración de los consejeros y procesos para la elaboración de la propuesta de política de remuneraciones de los consejeros para su aprobación. Esta política se vincula con los aspectos de conciliación y condiciones laborales desarrollados en las oportunidades e impactos de la compañía y se realiza en conformidad con la Ley de Sociedades de Capital y los Estatutos Sociales de Almirall dentro del territorio de España. Esta política se encuentra publicada en la página web de Almirall, accesible para todos los grupos de interés.

Política de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente

Al igual que la Política de Sostenibilidad, esta política, cuya última actualización data de octubre de 2024 y bajo la titularidad del *Global Sustainability Executive Director*, es un pilar esencial para garantizar el bienestar de las personas trabajadoras y la sostenibilidad de sus operaciones porque no sólo establece directrices claras para minimizar riesgos en el lugar de trabajo, sino que también promueve la protección del medio ambiente, integrando estos principios en el día a día de la compañía. A su vez, responde a los impactos, riesgos y oportunidades tratados al inicio de este capítulo de condiciones laborales y salud y seguridad.

Para las personas trabajadoras, esta política asegura un entorno de trabajo más seguro, saludable y sostenible, ya que garantiza los siguientes principios básicos:

- El compromiso con la seguridad, salud y bienestar de las personas, potenciando su integración en los procesos de trabajo diario de la compañía.
- El compromiso para eliminar los peligros y reducir los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo.
- El compromiso con la provisión a la organización de sistemas de gestión de la seguridad y salud laboral, la mejora continua de su desempeño, cumpliendo los requisitos legales aplicables y otros requisitos que Almirall suscriba voluntariamente.
- El establecimiento de un plan de bienestar que aborde de manera holística el bienestar físico y mental de las personas que trabajan en la organización, comprometiéndose a proporcionar condiciones de trabajo seguras y promocionar estilos y hábitos de vida saludables en casa y en el trabajo.
- La integración de la seguridad y la salud laboral en los diferentes niveles, procesos y estándares de la organización.
- La formación, implicación y participación del personal y de las empresas colaboradoras de Almirall, en la aplicación de los principios contenidos en la política.
- El compromiso para la consulta y participación de las personas trabajadoras y, cuando existan, de los representantes de las personas trabajadoras, sobre temas considerados relevantes o requeridos.
- El aseguramiento de la información necesaria sobre Salud, Seguridad y Medio Ambiente a través de manuales específicos y/o procedimientos operativos estándar, los cuales se mantendrán y actualizarán periódicamente según sea necesario.
- La asignación de los recursos apropiados para apoyar la implementación efectiva y la mejora continua del sistema Salud, Seguridad y Medio Ambiente y la planificación sobre cómo utilizarlos de la mejor manera.
- El establecimiento de programas periódicos y acciones para la consecución de los objetivos acordes a la normativa aplicable, a la Estrategia de Sostenibilidad de Almirall, y a los riesgos y oportunidades identificados en materia de prevención de riesgos laborales y protección del medio ambiente.

El Comité Corporativo de Sostenibilidad tiene la responsabilidad de implementar, mantener y monitorizar un sistema de gestión de la Seguridad, Salud y Medio Ambiente y a su vez, todas las personas trabajadoras de Almirall deben asegurarse de que los elementos de esta política se apliquen correctamente, sin importar su cargo o función.

Política de Diversidad e Inclusión

Almirall reconoce y valora la contribución de personas con diferentes capacidades, experiencias y perspectivas, luchando por respetar e integrar las culturas y tradiciones de las comunidades donde está presente, a la vez que intenta permanecer fiel hacia sus propios valores y principios corporativos y fundacionales. Todo esto, buscando generar un ambiente seguro y abierto para que todas las personas trabajadoras se puedan expresar libre y abiertamente, respetando la privacidad y la confidencialidad de las personas.

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), vigentes desde octubre de 2024, pivotan sobre la observancia de la normativa/legislación laboral vigente y se relacionan directamente con los impactos, así como con los riesgos y oportunidades vinculados a la cultura organizacional, el diálogo social, la diversidad, la igualdad y la inclusión.

Desde Almirall existe un firme compromiso con aquellos colectivos más vulnerables y en riesgo de exclusión social, y así se recoge y expresa en la Política de Diversidad e Inclusión, vigente desde 2025 en la compañía, publicado en la intranet del Grupo y a disposición de todas las personas trabajadoras y en la página web de Almirall, accesible para todos los grupos de interés.. Allí, se hace mención explícita al compromiso con la diversidad y la inclusión, fomentando unas relaciones basadas en el respeto mutuo y la igualdad, sin discriminación por razón de raza, edad, género, estado civil, orientación sexual, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de las personas trabajadoras, o cualquier otra característica que pudiera hacerlos únicos. El *Senior Director Global C&B, Labor Relations & People Administration* es el principal responsable de asegurar el cumplimiento y control de esta política.

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 personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras de todos los centros de Almirall;
- El apoyo de la seguridad y salud de sus personas trabajadoras, implantando planes en materia preventiva y cumpliendo con la normativa en materia de prevención de riesgos y de salud y seguridad en el trabajo.

Política de Derechos Humanos

En 2022, el Consejo de Administración de Almirall aprobó e hizo pública una Política de Derechos Humanos, como expresión de la compañía de su compromiso con el respeto y la protección de los Derechos Humanos en las comunidades en las que está presente, en sus operaciones propias y cadena de suministro. En 2025 se ha revisado y actualizado dicha Política, renovando su compromiso

a no participar o ser cómplice de acciones que comprometan o pongan en riesgo los derechos humanos universales reconocidos en la legislación nacional en línea con los estándares internacionalmente reconocidos en esta materia, incluyendo de forma expresa el respeto por la diversidad por razón de raza, edad, género, estado civil, orientación sexual, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal física o social, prohibiendo la discriminación, el trabajo forzoso e infantil, y promoviendo un entorno de trabajo seguro y digno. Se espera que los proveedores respeten los derechos humanos y se realicen auditorías para asegurar el cumplimiento. Además, se protege la privacidad y seguridad de los/las pacientes y se cumplen estrictamente las normativas en ensayos clínicos. Almirall también se compromete con los derechos de las comunidades donde opera y realiza un seguimiento continuo para prevenir y mitigar riesgos.

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

Como consecuencia de lo anterior, la totalidad de los procesos productivos llevados a cabo en Almirall se desarrollan en entornos de trabajo justos, gobernados por valores como el respeto a la dignidad humana y la autonomía de la persona, el rechazo y prohibición del trabajo forzoso e infantil y el tráfico de seres humanos, así como a la igualdad, siendo éstos algunos de los principales valores que rigen la actividad empresarial de la compañía.

De esta manera, esta política busca respetar el enfoque orientado a cubrir los derechos humanos para tratar aquellos impactos, riesgos y oportunidades relacionados con las condiciones laborales, la cultura organizacional, diálogo, conciliación laboral, salud y seguridad, diversidad, igualdad e inclusión, el rechazo a la violencia y el acoso, desarrollo del talento y formación, la privacidad y la prohibición del trabajo infantil y del trabajo forzado.

La prevención y anticipación de cualquier riesgo asociado con los derechos humanos se lleva a cabo por parte de los *Senior Leadership* y responsables de cada una de las respectivas áreas funcionales, siguiendo los procesos establecidos en la política que resulta de aplicación a todo el personal, posiciones, departamentos, comités y unidades organizativas. Además, se lleva a cabo un proceso continuo de debida diligencia en sus propias actividades y en las que tienen relación directa con sus operaciones y servicios prestados con el objetivo de no vulnerar y respetar los derechos de los agentes implicados.

Código Ético

Los principios básicos del Código Ético están definidos en la sección [5.1.3 Políticas de conducta empresarial](#) de este informe. Almirall es una organización definida por valores compartidos y un compromiso firme con la mejora de la calidad de vida de las personas a las que atiende. Cada miembro del equipo tiene un rol crucial en esta misión, contribuyendo mediante sus acciones y decisiones diarias al desarrollo futuro de la empresa y al bienestar de pacientes y clientes.

Los valores de Almirall son el fundamento que orienta su cultura, las formas de colaboración interna y las relaciones con sus colaboradores. Su cultura está alineada con su Propósito e impulsa a cada persona trabajadora a contribuir de manera significativa, dando dirección y sentido a todas las iniciativas de la organización. La conducta de la compañía se rige por el respeto a las leyes, la integridad, la justicia y la transparencia. Cada persona que trabaja para la compañía debe adherirse a los estándares establecidos en el Código Ético de Almirall, el cual es el marco de referencia de la compañía y es respaldado por el Presidente, Consejero Delegado y Comité de Dirección.

El Código Ético se centra, entre otros, en el desarrollo de las personas y el entorno laboral, promoviendo la inclusión, la diversidad, la tolerancia cero a la discriminación y el acoso, la protección de datos, y la salud y seguridad laboral. Estos aspectos se consideran claves dentro de los impactos, riesgos y oportunidades de la compañía.

Es fundamental que las condiciones laborales de Almirall garanticen empleo seguro, salarios justos y un equilibrio entre la vida laboral y personal, fomentando el diálogo social y la libertad de asociación. La negociación colectiva es clave para mejorar los derechos y beneficios laborales.

La igualdad de trato y oportunidades en el trabajo son fundamentales para garantizar un entorno laboral justo. Esto incluye la igualdad de género y una retribución igual por trabajo de igual valor, así como la inclusión de personas con discapacidad y el fomento de la diversidad.

También es vital priorizar la salud y seguridad en el entorno de trabajo y adoptar medidas contra la violencia y el acoso. En conjunto, estos aspectos promueven un ambiente laboral respetuoso y equitativo para todas las personas trabajadoras de Almirall. Asimismo, está totalmente prohibido en Almirall el trabajo infantil o forzoso.

Para asegurar estos principios, Almirall ha desarrollado políticas que cubren tres temáticas fundamentales: las condiciones laborales, el trato equitativo y la igualdad de oportunidades y derechos, que no solo están vinculados al entorno laboral, sino que también lo trascienden. Estas políticas son de aplicación general y obligatorias para todo el personal de Almirall a nivel global, promoviendo un entorno laboral respetuoso y equitativo.

4.2.3. Procesos para colaborar con los trabajadores propios y los representantes de los trabajadores, negociación colectiva y diálogo social

En relación a la participación y consulta de las personas trabajadoras, Almirall no sólo cumple escrupulosamente los compromisos adquiridos en los diferentes marcos de negociación de cada territorio (por ejemplo, en España, el XXI 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.

Fruto de esta interlocución, compañía y representación de las personas trabajadoras articulan cuantos acuerdos sean necesarios para el desarrollo de la mejora continua y el bienestar de todas las personas de Almirall.

Bajo la responsabilidad del *Senior Director de Global C&B, Labour Relations & People Administration*, se coordina la interlocución con la representación de las personas trabajadoras y se da una respuesta unitaria a las consultas o preocupaciones que esta pueda compartir. A nivel local, son los y las responsables locales de People & Culture quienes ostentan esta interlocución en los temas que puedan afectar el día a día.

Velando por el respeto hacia los grupos de interés, compuestos por representantes de las personas trabajadoras de los respectivos centros de trabajo, escogidas entre las fuerzas laborales en procesos electorales sindicales, así como miembros de la dirección de la empresa y del área de People & Culture.

Bianualmente, se celebra una reunión de seguimiento general entre la representación legal de las personas trabajadoras en los diferentes centros de trabajo y la Dirección de la empresa, representada por el *Chief People Officer* y el *Senior Director de Global C&B, Labour Relations & People Administration*.

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.

Comisiones de Beneficios

Una de ellas es la Comisión de Beneficios en España, que realiza un análisis permanente de los beneficios sociales que existen en la compañía y donde se plantean diferentes acciones de mejora, así como evaluación de los ya existentes, reuniéndose de forma semestral o *ad hoc*, si procede.

Comisión de Registro Horario y Teletrabajo

La comisión de registro horario vela por el cumplimiento y seguimiento de la normativa de registro horario, teniendo en cuenta las peculiaridades de cada centro de trabajo y cada colectivo; así como por la implantación del modelo de trabajo híbrido o teletrabajo. Esta comisión se reúne de forma semestral o *ad hoc* si procede, haciendo seguimiento de diferentes KPIs establecidos, así como el desarrollo de su implementación en las diferentes áreas de la empresa.

Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad, conformada de manera paritaria por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras, sigue de cerca la situación de aquellos colectivos que puedan ser particularmente vulnerables a sufrir trato desigual, como las mujeres trabajadoras y otros grupos en situación de mayor riesgo. La Comisión de Igualdad se reúne de forma trimestral para revisar el avance de las acciones establecidas en el Plan de Igualdad vigente, así como cualquier nueva iniciativa que pueda surgir por parte de la empresa o de la representación de las personas trabajadoras. Durante este 2025 esta Comisión ha tenido especial relevancia al encontrarse en fase de negociación del nuevo Plan de Igualdad.

Negociación colectiva y diálogo

Almirall cuenta con representantes legales de las personas trabajadoras en sus principales centros de trabajo. Debido a la presencia en varios países de la Unión Europea, en el año 2019 se constituyó el Comité de Empresa Europeo que durante el año mantiene dos reuniones anuales de carácter ordinario, donde se abordan temas de interés común y transversal para varios países, tales como el estado de la producción en las plantas de la empresa, novedades sobre I+D, actualización a nivel de Seguridad y Salud Laboral, mejoras y novedades en aplicaciones informáticas, últimas adquisiciones, así como la situación económica del Grupo o previsión de número de colaboradores/as por países y resultados de la encuesta de cultura. A su vez, con carácter extraordinario, se debaten todas aquellas iniciativas o acciones que puedan tener impacto en más de un país. En este Comité Europeo participan, por un lado, personas trabajadoras como representantes de las fuerzas laborales de sus países de origen y por otro lado, en representación de la empresa, el *Senior Director C&B, Labour Relations & People Administration*.

En la compañía se aplica la legislación estatal y laboral de cada país en el que tiene personas trabajadoras, pero además en España, Italia, Francia, Austria, Bélgica y Portugal a las personas trabajadoras con contrato laboral también se les aplica el convenio colectivo (lo que representa el 74% del personal del Grupo). Sin embargo, aquellos acuerdos más beneficiosos acordados en el marco de la negociación colectiva del Comité Europeo, se extienden a todas las personas trabajadoras en Europa.

A continuación, se detalla el personal bajo convenio colectivo en las principales geografías:

Tasa de cobertura	Cobertura de la negociación colectiva		Diálogo social
	Asalariados - EEE	Asalariados - No EEE	Representación en el lugar de trabajo
0 - 19%	-	-	-
20 - 39%	-	-	-
40 - 59%	-	-	-
60 - 79%	-	-	-
80 - 100%	España, Portugal, Alemania, Italia; Francia	-	España, Alemania, Italia; Francia

Tabla 43 Información sobre la cobertura de la negociación colectiva y el diálogo social

4.2.4. Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que las personas trabajadoras propias expresen sus inquietudes

Almirall cuenta con canales de denuncia puestos a disposición de las personas trabajadoras a través de los cuales se puede poner de manifiesto cualquier actuación que se estime que constituye o pueda constituir o resultar en una vulneración de los derechos humanos.

Durante el año 2025 no se ha recibido ninguna denuncia en materia de Derechos Humanos. En caso de existir, el Grupo tiene identificados una serie de protocolos y actuaciones entre los que destacan el Protocolo contra el acoso Psicosocial o el Protocolo contra el Acoso Sexual o por Razón de Género.

Es importante destacar la existencia del canal interno *SpeakUp!*, diseñado para recibir denuncias, quejas o sugerencias relacionadas con la violación de condiciones de trabajo, igualdad de

oportunidades y trato, acoso, soborno, fraude, corrupción u otras conductas que no se alineen con el Código Ético. Ante un caso confirmado de acoso, se podrán tomar medidas disciplinarias, en función de la gravedad de los hechos: desde una advertencia verbal en los casos más leves de actitud comportamental a la comunicación de la desvinculación en casos más graves. En cualquier caso, se garantiza la protección a la persona denunciante así como la activación de medidas protectoras durante la investigación, como un cambio de centro, de departamento de trabajo o facilitar el teletrabajo, de acorde a la situación particular. Para obtener más información, el capítulo [4.2.14 “Seguridad, salud y bienestar”](#), ofrece detalles sobre la gestión de los impactos negativos en la salud, la seguridad y el bienestar de las personas trabajadoras. También el capítulo [5.1.4 “Prevención y detección de la corrupción y el soborno”](#) explica cómo el personal de Almirall puede denunciar cualquier incidente de corrupción o soborno.

Es un canal disponible 24/7 en la intranet para todas las personas trabajadoras, que permite la interacción en todos los idiomas y países presentes en la compañía, así como también de poder presentar una denuncia anónima. *SpeakUp!* garantiza la privacidad de toda la información registrada en el canal, de acuerdo con las directrices de la UE. Cualquier denuncia presentada inicia un proceso de investigación llevada a cabo por personas internas de *People & Culture* y *Global Compliance & Privacy*, o externas especialistas en la materia, garantizando la no represalia de la persona denunciante.

La existencia de dichas herramientas de denuncia es conocida y, en tanto que pueden ser utilizadas por cualquier persona trabajadora, constituyen un excelente mecanismo para garantizar el cumplimiento de los derechos humanos a todos los niveles.

Las denuncias se rastrean y monitorizan para garantizar la efectividad de los canales de comunicación. En un plazo máximo de siete días naturales tras la recepción de una denuncia, el o la responsable del programa *SpeakUp!* enviará un acuse de recibo a la persona denunciante, siempre que haya proporcionado una dirección, correo electrónico u otro medio de contacto. El acuse de recibo incluirá información sobre los canales externos de denuncia ante las autoridades competentes locales correspondientes y, cuando sea necesario, ante las instituciones, organismos, oficinas o agencias competentes. Asimismo, el acuse contendrá información sobre el tratamiento de los datos personales de la persona denunciante, de acuerdo con las normativas de privacidad aplicables.

El proceso de investigación interna no superará un período de tres meses a partir del envío del acuse de recibo a la persona denunciante. Una vez concluida la investigación, el o la responsable de *SpeakUp!* emitirá una resolución que indicará las acciones realizadas y las conclusiones alcanzadas. De ser necesario, la persona responsable de *SpeakUp!* propondrá la adopción de medidas correctivas.

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

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

Es también importante remarcar que los incumplimientos manifiestos o violaciones a los derechos laborales y políticas vigentes, activaran los mecanismos disciplinarios y/o sancionadores previstos.

En el apartado [4.2.17 “Incidentes y denuncias en Derechos Humanos”](#) se reportan métricas al respecto. A continuación, se describen los protocolos existentes para algunas de las situaciones más sensibles a las que pueden estar expuestas algunas personas trabajadoras del Grupo.

Protocolo contra el Acoso Psicológico en el Ámbito Laboral

El acoso psicológico en el entorno laboral se considera un riesgo significativo para las personas trabajadoras. Según la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a recibir protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que implica que Almirall tiene el deber de prevenir estas situaciones.

Este protocolo, vigente desde febrero de 2023, es aplicable a todo el personal de Almirall, incluyendo los casos en que solo una de las partes involucradas sea personal de la compañía.

Se implementarán medidas preventivas para evitar que se produzcan situaciones de acoso psicológico en el entorno laboral. Asimismo, se establece un procedimiento de actuación frente a este tipo de acoso, que incluye principios claros y directrices para su gestión.

Protocolo contra el Acoso Sexual o por Razón de Sexo en el Ámbito Laboral

Con el objetivo de prevenir situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral, así como de establecer mecanismos para la resolución de las denuncias, este protocolo garantiza la salud e integridad de todas las personas involucradas, tanto física como psicológicamente, y se compromete a erradicar cualquier forma de discriminación. Cabe destacar que este procedimiento es interno de la empresa y no excluye ni limita las acciones legales que las personas afectadas puedan emprender.

Actualizado en 2023, el protocolo establece los principios que deben guiar la actuación durante el procedimiento, incluido el proceso de denuncia del acoso y su resolución. Además, identifica a las personas que comunican situaciones de acoso y detalla las funciones y responsabilidades de la Comisión de Igualdad.

Protocolo sobre Protección de Mujeres en Situación de Violencia de Género

Aprobado en 2023 y en línea con las políticas de desarrollo e implementación de acciones de igualdad, y con el objetivo de fortalecer su compromiso en esta área, Almirall presenta esta herramienta para abordar la violencia de género. Como agente social, la empresa reconoce su papel y responsabilidad en la sociedad y establece este protocolo para proporcionar atención integral y apoyo a las mujeres que sufren violencia, así como para prevenir estos casos mediante la sensibilización y la difusión de información adecuada.

En este marco, se definen los principios básicos que deben considerarse al actuar ante situaciones de violencia de género. Además, se establecen medidas preventivas y un procedimiento para activar los derechos de las mujeres afectadas, detallando las diferentes fases de este proceso.

Protocolo de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso, Violencia o Actos Discriminatorios contra las Personas del Colectivo LGTBI

Aprobado en 2025 y alineado con el resto de políticas de desarrollo de igualdad, y con el objetivo de fortalecer su compromiso en esta área, Almirall presenta esta herramienta para afrontar la discriminación de cualquier tipo contra personas del colectivo LGTBI. Como agente social, la empresa se reconoce con responsabilidad en la sociedad y establece este protocolo para promocionar la prevención y poder tratar actos contra el colectivo. En el protocolo se establecen medidas concretas de apoyo y un procedimiento específico a activar en caso de detectarse o denunciarse este tipo de discriminación.

4.2.5. Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa, enfoques para mitigar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con el personal propio y eficacia de dichas actuaciones y enfoques

Ver referencia a las medidas relativas al personal propio a través de las cuales Almirall se asegura de que sus propias actividades no suponen un impacto negativo en la fuerza laboral en las siguientes secciones: [4.2.8 "Satisfacción y compromiso con las personas trabajadoras \(índices de rotación y absentismo\)"](#), [4.2.10 "Diversidad e inclusión"](#), [4.2.11 "Salarios adecuados"](#), [4.2.12 "Protección social"](#), [4.2.13 "Desarrollo del talento y formación"](#), [4.2.14 "Seguridad, salud y bienestar"](#), [4.2.15 "Conciliación de la vida laboral y familiar"](#) y [4.2.17 "Incidentes y denuncias en Derechos Humanos"](#).

En referencia a acciones relacionadas con la promoción de la Diversidad, Equidad e Inclusión, al cierre de este Informe, la Compañía y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras han alcanzado un acuerdo para el Plan de Igualdad 2026-2029. El nuevo Plan, continuista con los

compromisos ya asumidos por la Compañía, potenciará el establecimiento de políticas que garanticen un trato igual y las mismas oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización. A lo largo de estos años se han ido realizando la mayor parte de las acciones previstas en los Planes de Igualdad vigentes en cada momento, reforzando el mensaje y compromiso que tiene la Compañía, destacando las acciones de cumplimiento legal (registros salariales, auditorías, protocolos, etc.), así como diferentes acciones de formación, tanto obligatorias como recomendadas, y visibilidad (nuevas formaciones e-learning y campañas de sensibilización en materias como la corresponsabilidad familiar, discriminación y su prevención, el acoso laboral en sus diferentes modalidades o la concienciación sobre la violencia de género) . Las metas mesurables se detallan en el siguiente apartado.

Por último, no se reporta información sobre recursos financieros actuales y futuros, así como otros recursos asignados al plan de acción, debido a que no son significativos en ningún caso en relación con los presupuestos del Grupo.

4.2.6. Metas relacionadas con la gestión de incidencias de importancia relativa, con el impulso de incidencias positivas, así como con riesgos y oportunidades

El establecimiento de objetivos y métricas es crucial para Almirall, ya que le permite evaluar y medir de forma precisa su avance hacia las metas relacionadas con las condiciones laborales, la igualdad de trato y de oportunidades y los derechos humanos de su personal propio. Las personas trabajadoras están involucradas en el proceso de definición de estos, con su participación a través del Comité Europeo. Estos elementos brindan una estructura sólida para monitorear la efectividad de sus políticas, acciones y estrategias en la gestión de riesgos e impactos materiales, garantizando así una mayor transparencia y responsabilidad en su desempeño corporativo.

En el apartado [2.3.1. “Objetivos en Sostenibilidad”](#) se describen los objetivos de sostenibilidad en relación con las personas, así como los proyectos e iniciativas asociados.

4.2.7. Perfil de la plantilla

Al cierre del ejercicio 2025, Almirall tiene un total de 2.108 personas trabajadoras con 49 nacionalidades representadas, con un porcentaje del 46 % de hombres y del 54 % de mujeres, una antigüedad media de 11 años y un 73% de personas trabajadoras con titulación universitaria.

La metodología utilizada para recopilar la información ha sido la siguiente:

Almirall cuenta con un sistema de información de recursos humanos global de donde se extrae toda la información referente a la plantilla. Se extrae un reporte a cierre de año del número total de personas empleadas activas independientemente de su localización o tipo de contrato, a partir del cual se prepara toda la información relacionada con perfil de plantilla.

Las personas trabajadoras de Almirall se concentran en Europa (96 %), estando el resto en EEUU (4 %). La información por categorías profesionales se divide entre Directores (6 %), Mandos intermedios (10 %), Especialistas/Profesionales (58 %) y Administrativos/Operarios (26 %). La distribución por edad de la plantilla de Almirall es la siguiente: el 8 % son menores de 30 años, el 55 % tienen entre 30 y 50 años, y un 37 % son mayores de 50 años.

Del total de personas trabajadoras en la Alta Dirección⁷ a 31 de diciembre 2025, 2 son mujeres (un 22%).

⁷ Se entiende por Alta Dirección por las personas que componen el Comité de Dirección

País	31/12/2024					31/12/2025				
	Mujeres	Hombres	Otros	No Declarado	Total	Mujeres	Hombres	Otros	No Declarado	Total
España	686	640	-	-	1.326	701	648	-	-	1.349
Alemania	191	150	-	-	341	208	160	-	-	368
Estados Unidos	53	30	-	-	83	52	32	-	-	84
Italia	51	50	-	-	101	51	47	-	-	98
Reino Unido	19	11	-	-	30	15	21	-	-	36
Suiza	10	6	-	-	16	11	3	-	-	14
Países Bajos	8	2	-	-	10	5	4	-	-	9
Austria	9	7	-	-	16	13	7	-	-	20
Bélgica	9	6	-	-	15	8	9	-	-	17
Países Nórdicos	8	6	-	-	14	7	7	-	-	14
Portugal	8	3	-	-	11	8	5	-	-	13
Polonia	6	1	-	-	7	8	1	-	-	9
Francia	29	17	-	-	46	42	21	-	-	63
China	1	-	-	-	1	1	2	-	-	3
República Checa	5	3	-	-	8	6	4	-	-	10
Eslovaquia	1	-	-	-	1	1	-	-	-	1
Total Grupo	1.094	932	-	-	2.026	1.137	971	-	-	2.108

Tabla 44 Distribución de plantilla por género y geografía

Actualmente no hay plantilla asalariada con horas no garantizadas. El detalle de la distribución al cierre de cada ejercicio de contratos según duración (indefinida/permanente o temporal), categoría profesional y género es el siguiente:

Tipo de contrato	31/12/2024					31/12/2025				
	Mujeres	Hombres	Otros	No Declarado	Total	Mujeres	Hombres	Otros	No Declarado	Total
Fijo a tiempo completo	1.051	904	-	-	1.955	1.031	943	-	-	1.974
Fijo a tiempo parcial	20	11	-	-	31	82	12	-	-	94
Temporal a tiempo completo	19	16	-	-	35	24	14	-	-	38
Temporal a tiempo parcial	4	1	-	-	5	-	2	-	-	2
Total Grupo	1.094	932	-	-	2.026	1.137	971	-	-	2.108

Tabla 45 Distribución de plantilla por tipo de contrato y género

País	31/12/2024					31/12/2025				
	Fijo a tiempo completo	Fijo a tiempo parcial	Temporal a tiempo completo	Temporal a tiempo parcial	Total	Fijo a tiempo completo	Fijo a tiempo parcial	Temporal a tiempo completo	Temporal a tiempo parcial	Total
España	1.293	8	25	-	1.326	1.282	45	22	-	1.349
Alemania	307	22	7	5	341	311	41	14	2	368
Estados Unidos	83	-	-	-	83	84	-	-	-	84
Italia	100	-	1	-	101	98	-	-	-	98
Reino Unido	29	1	-	-	30	34	2	-	-	36
Suiza	16	-	-	-	16	11	3	-	-	14
Países Bajos	9	-	1	-	10	6	2	1	-	9
Austria	16	-	-	-	16	19	1	-	-	20
Bélgica	15	-	-	-	15	17	-	-	-	17
Países Nórdicos	14	-	-	-	14	14	-	-	-	14
Portugal	11	-	-	-	11	13	-	-	-	13
Polonia	6	-	1	-	7	9	-	-	-	9
Francia	46	-	-	-	46	62	-	1	-	63
China	1	-	-	-	1	3	-	-	-	3
República Checa	8	-	-	-	8	10	-	-	-	10
Eslovaquia	1	-	-	-	1	1	-	-	-	1
Total Grupo	1.955	31	35	5	2.026	1.974	94	38	2	2.108

Tabla 46 Distribución de plantilla por tipo de contrato y geografía

Tal y como se detalla en la Nota 22 de la memoria de Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo y al cierre de diciembre de 2025; el detalle de la plantilla distribuida por categoría profesional y género es el siguiente:

Categoría profesional	31/12/2024			31/12/2025		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directores	45	67	112	49	73	122
Mandos intermedios	98	106	204	109	106	215
Especialistas/Profesionales	688	488	1.176	713	519	1.232
Administrativos/Operarios	263	271	534	266	273	539
Total Grupo	1.094	932	2.026	1.137	971	2.108

Tabla 47 Distribución de plantilla por categoría y género ⁸

En la tabla siguiente se muestra la distribución por género dentro de cada categoría profesional en porcentaje respecto al total de la categoría. Destaca el incremento de 3 puntos porcentual de las mujeres en la categoría de mandos intermedios, acercándose poco a poco a la paridad en este segmento. Del resto de las categorías, en Especialistas/Profesionales las mujeres disminuyen -1 puntos y en Administrativos/Operarios se mantienen estables (- puntos).

Categoría profesional	31/12/2024		31/12/2025	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Directores	40 %	60 %	40 %	60 %
Mandos intermedios	48 %	52 %	51 %	49 %
Especialistas/Profesionales	59 %	41 %	58 %	42 %
Administrativos/Operarios	49 %	51 %	49 %	51 %
Total Grupo	54 %	46 %	54 %	46 %

Tabla 48 Distribución de plantilla por categoría y género en % (la categoría "Otros" y "No declarado" no se muestran porque todos los importes son cero)

En el apartado [7.1 "Otros indicadores sociales"](#) se incluyen indicadores adicionales sobre la distribución de plantilla por categoría profesional, edad y género.

⁸ No se muestran la categoría "Otros" y "No declarado" dado que todos los valores son cero

4.2.8. Satisfacción y compromiso con las personas trabajadoras (índices de rotación y absentismo)

Voluntariado corporativo

Con el objetivo de ampliar su impacto positivo en las comunidades donde opera, Almirall impulsa iniciativas alineadas con sus valores y propósito corporativo en ámbitos clave como la salud, la educación y el medioambiente. Estas acciones buscan generar valor social, especialmente entre colectivos vulnerables, y están guiadas por los principios establecidos en la Política de Sostenibilidad.

En este contexto, la compañía está desarrollando un programa global de voluntariado corporativo vinculado a su estrategia de sostenibilidad Act4Impact, cuya implementación está prevista para 2026. A lo largo de 2025 se han definido el enfoque estratégico, las líneas de actuación y la plataforma que dará soporte al programa. El programa se articula en dos líneas de actuación:

- Actividades de *team building* con impacto social, organizadas por departamentos y áreas en colaboración con la Fundación Áurea y otras entidades seleccionadas.
- Jornada anual de voluntariado individual, que permitirá a cada persona dedicar 8 horas laborales a colaborar con organizaciones incluidas en un catálogo actualizado periódicamente.

Además, durante 2025, a modo de ejemplo, se han llevado a cabo iniciativas significativas como la recogida de libros con motivo del Día de Sant Jordi y campañas navideñas de recogida de juguetes, acompañadas de talleres de reacondicionamiento.

Este programa no solo fortalece el compromiso de Almirall con la sociedad, sino que también promueve el sentido de pertenencia y la implicación del equipo humano. Además, fomenta la cohesión interna y el desarrollo de competencias clave para el compromiso social, como la colaboración, el trabajo en equipo, la solidaridad y la empatía.

A medida que el programa se despliegue en todas las filiales, se espera un impacto positivo tangible tanto en las comunidades beneficiadas como en la plantilla de Almirall.

Rotación de personal

Se incluye a continuación el desglose de salidas por país y género, teniendo en cuenta todas las salidas independientemente del motivo (voluntarias e involuntarias). Los datos reportados corresponden a personas con contrato laboral con cualquier sociedad del Grupo y cuya fecha de baja está comprendida entre fecha inicio y fecha fin del año.

País	31/12/2024			31/12/2025		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
España	52	51	103	69	56	125
Alemania	32	18	50	19	11	30
Estados Unidos	11	10	21	8	3	11
Italia	4	6	10	4	2	6
Reino Unido	3	6	9	10	2	12
Suiza	5	1	6	2	5	7
Países Bajos	2	-	2	3	-	3
Austria	2	1	3	2	2	4
Bélgica	1	2	3	4	-	4
Países Nórdicos	1	-	1	-	-	-
Portugal	1	-	1	-	-	-
Polonia	1	-	1	3	-	3
Francia	5	-	5	9	3	12
China	-	-	-	-	-	-
República Checa y Eslovaquia	2	-	2	1	-	1
Total Grupo	122	95	217	134	84	218

Tabla 49 Total salidas Almirall por país y género

En la tabla siguiente se muestra el % de rotación sobre el total de cada geografía, dividiéndolo entre rotación total y rotación no deseada (es decir, salidas voluntarias).

País	2024		2025	
	Rotación total	Rotación no deseada	Rotación total	Rotación no deseada
España	5,9 %	1,1 %	7,3 %	1,5 %
Alemania	10,4 %	1,2 %	7,6 %	0,6 %
Estados Unidos	26,1 %	8,7 %	13,2 %	4,8 %
Italia	9,3 %	4,1 %	6,0 %	– %
Reino Unido	35,5 %	3,5 %	30,3 %	8,3 %
Suiza	35,5 %	5,9 %	45,7 %	– %
Países Bajos	21,2 %	– %	36,0 %	12,0 %
Austria	19,1 %	6,4 %	21,5 %	10,8 %
Bélgica	20,8 %	– %	26,4 %	– %
Países Nórdicos	6,9 %	– %	– %	– %
Portugal	9,1 %	– %	– %	– %
Polonia	13,8 %	– %	37,1 %	12,4 %
Francia	12,4 %	7,4 %	20,0 %	8,3 %
República Checa y Eslovaquia	23,3 %	11,7 %	9,8 %	– %
Total Grupo	8,9 %	1,8 %	9,0 %	1,8 %

Tabla 50 Rotación de personal Almirall

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

Con el objetivo de realizar un seguimiento mensual de la rotación en la compañía, se utiliza un *dashboard* donde se incluye el % de rotación (total y no deseada), beneficiándonos de un cálculo unificado en la misma herramienta para todos los países.

Absentismo

Los datos de absentismo corresponden a las horas de ausencia registradas por razones de Enfermedad y/o accidentes laborales de los ejercicios 2024 y 2025. El desglose por país y género se detalla a continuación:

País	31/12/2024			31/12/2025		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
España	67.512	34.128	101.640	71.756	31.976	103.732
Alemania	8.896	9.976	18.872	8.209	7.156	15.365
Italia	456	312	768	1.440	1.488	2.928
Reino Unido	1.043	8	1.050	2.063	435	2.498
Suiza	755	100	855	332	490	822
Países Bajos	416	–	416	120	–	120
Austria	285	123	408	593	493	1.086
Bélgica	975	53	1.028	540	61	600
Francia	4.984	1.981	6.965	2.534	819	3.353
Total Horas Grupo	85.322	46.681	132.002	87.586	42.917	130.503
% Absentismo			3,4%			3,3 %

Tabla 51 Absentismo por país y género ⁹

El seguimiento del absentismo se realiza mediante un *dashboard* con periodicidad trimestral donde se incluye el % de absentismo (hombres/mujeres) de forma homogénea para todas las geografías.

4.2.9. Personas trabajadoras no empleadas

Se considera como personas trabajadoras no empleadas a todos los integrantes de la fuerza laboral de Almirall que prestan servicios de forma directa, independientemente de su relación contractual con la compañía. Esto incluye, por ejemplo, a contratistas individuales que contribuyen con su

⁹ No se reportan las horas de absentismo en Estados Unidos dado que la legislación local no permite su registro. Tampoco para las geografías con menos de 15 personas trabajadoras en promedio (Países Bajos, República Checa, Países Nórdicos, China, Portugal, Polonia)

trabajo, personas empleadas por empresas especializadas en la provisión de servicios relacionados con actividades laborales, como empresas de trabajo temporal, así como estudiantes en prácticas. La gestión de personas trabajadoras no empleadas se gestiona de forma local desde cada una de las filiales en las que Almirall tiene presencia directa, dando cobertura a los diferentes requerimientos locales, principalmente en materia de H&S.

En 2024 se iniciaron los trabajos para disponer de una herramienta que permitiese, entre otras funcionalidades, el seguimiento de este personal de forma global, así como una guía de trabajo para garantizar que todas las personas trabajadoras no empleadas vinculadas a Almirall queden cubiertas con los mismos criterios.

En este año 2025 Almirall ha estado trabajando en la recopilación e incorporación de estos datos en la herramienta general de gestión de RRHH.

4.2.10. Diversidad e inclusión

El éxito de Almirall se basa en el conocimiento, la participación y el compromiso de su plantilla. Actualmente, Almirall cuenta con profesionales de 49 nacionalidades diferentes y el 54 % de su plantilla son mujeres.

Ver más detalle de los compromisos de Almirall en materia de diversidad e inclusión en la sección [4.2.2 "Políticas relacionadas con las personas trabajadoras"](#) de este informe. Se proporciona más detalle sobre el Plan de Igualdad a nivel salarial en la sección [4.2.11 "Salarios adecuados"](#) de este informe.

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

Edad	31/12/2024			31/12/2025		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
< 30	75	71	146	86	88	174
30 - 50	605	452	1.057	659	492	1.151
> 50	414	409	823	392	391	783
Total Grupo	1.094	932	2.026	1.137	971	2.108

Tabla 52 Distribución de plantilla por edad y género

Edad	31/12/2024		31/12/2025	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
< 30	51 %	49 %	49 %	51 %
30 - 50	57 %	43 %	57 %	43 %
> 50	50 %	50 %	50 %	50 %
Total Grupo	54 %	46 %	54 %	46 %

Tabla 53 Distribución de plantilla por edad y género %

Plan de Igualdad 2026-2029

Al cierre de este informe, la Compañía y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras han alcanzado un acuerdo para el Plan de Igualdad 2026-2029. El nuevo Plan se registrará próximamente en el Registro Público de Convenios Colectivos.

El nuevo Plan tiene como objetivo continuar avanzando en la igualdad de oportunidades independientemente del género. Cuenta con medidas que prevengan cualquier forma de discriminación por razón de género, ya sea directa o indirecta, en Almirall. Estas acciones se integran en todas las áreas donde la compañía desarrolla su actividad, y se establecen sistemas de seguimiento que garanticen el cumplimiento del plan a largo plazo.

Bajo la supervisión del Chief People & Culture Officer, el Plan busca alcanzar la igualdad de género real en la compañía, contribuyendo también a este objetivo en la sociedad en general.

Con el objetivo de dar continuidad a las medidas incluidas en el plan anterior, durante el presente ejercicio se ha llevado a cabo un nuevo proceso de negociación, cuyo resultado es el Plan de Igualdad que regirá durante los próximos cuatro años desde la fecha de su firma. Ya a finales de 2024 se constituyó la Comisión Negociadora correspondiente para cada sociedad en España, cuya principal competencia ha sido la elaboración del diagnóstico y la definición de las medidas que conformarán el nuevo Plan.

Para la realización del diagnóstico, las partes han contado con el apoyo de una consultora externa especializada. A partir del análisis de los datos recopilados, así como de las propuestas presentadas por ambas partes durante el proceso de negociación, se están definiendo las nuevas medidas que serán incorporadas al Plan. Como resultado del trabajo realizado, se han obtenido los siguientes resultados cualitativos y cuantitativos, que han permitido identificar áreas de mejora y consolidar los avances alcanzados en materia de igualdad:

En el área de acceso al empleo, selección y contratación: El diagnóstico realizado refleja que, en términos generales, las incorporaciones y ceses producidos en los últimos años han mantenido un equilibrio entre sexos. No obstante, se observan ciertas tendencias específicas por áreas geográficas y funcionales: las nuevas incorporaciones presentan una ligera feminización en la red de ventas y en los centros de Sant Feliu y Mitre, mientras que en los centros industriales se detecta una mayor presencia masculina. De este modo, a nivel global, las mujeres han representado el 56% del total de contrataciones. Respecto a 2024, ha habido un ligero descenso (1%), manteniendo un nivel equilibrado de contrataciones por género.

En el área de clasificación profesional y promoción: El análisis realizado muestra una composición equilibrada entre mujeres y hombres en los niveles jerárquicos correspondientes a dirección y mandos intermedios. No obstante, se evidencia la existencia de cierta segregación vertical, reflejada en la feminización de las categorías profesionales de menor responsabilidad y la masculinización de aquellas con mayor nivel jerárquico. En cuanto al ámbito de la promoción interna, los datos indican una mayor proporción de promociones de mujeres en los últimos años, lo que representa un avance significativo en términos de igualdad de oportunidades.

En el área de comunicación: La organización cuenta con un Manual de Lenguaje Inclusivo, cuya aplicación se ha extendido tanto a las comunicaciones internas como externas. Se observa un uso consciente del lenguaje, evitando el masculino genérico y adoptando fórmulas neutras que promueven la inclusión. Asimismo, se emplean imágenes vinculadas a la actividad de la empresa que no reproducen estereotipos de género, contribuyendo a una comunicación visual más equitativa. No obstante, se considera necesario continuar reforzando tanto el contenido del manual como la formación específica dirigida a las personas responsables de comunicación, con el objetivo de consolidar una cultura comunicativa plenamente inclusiva y alineada con los principios de igualdad.

En el área de condiciones laborales: Se aplican, como mínimo, las condiciones recogidas en el XXI Convenio Colectivo General de la Industria Química; las cuales se ven mejoradas mediante acuerdos con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras. El diagnóstico refleja que la mayoría del personal cuenta con contrato indefinido a tiempo completo, lo que evidencia una estabilidad laboral significativa. Asimismo, la política de teletrabajo presenta una distribución equilibrada entre mujeres y hombres que hacen uso de esta modalidad. Sin embargo, se observa una feminización de los contratos a tiempo parcial, lo que pone de manifiesto la necesidad de seguir analizando las causas estructurales que puedan estar influyendo en esta tendencia.

En el área de retribución: El proceso de revisión salarial cumple con el principio de no discriminación por razón de género. Se realizan registros retributivos anuales por cada sociedad para seguir la brecha salarial no ajustada entre posiciones de igual valor y definir las posibles acciones correspondientes. Asimismo, se llevan a cabo auditorías salariales que han arrojado resultados favorables, confirmando la existencia de una política retributiva no sesgada por razón de género. En todas las sociedades de España, la brecha salarial ajustada se sitúa por debajo del 5 %, con la excepción de Industrias Farmacéuticas, donde se ha registrado una brecha del -5,71 %. En este caso, se ha realizado un análisis ad hoc para estudiar en profundidad los resultados y establecer medidas específicas.

En el área de conciliación laboral: Se han implementado medidas relacionadas con la flexibilidad horaria, estableciéndose un horario de presencialidad, así como las smart meetings y logrando un modelo híbrido de trabajo. También se dispone de medidas ampliadas legalmente en materia de lactancia, cuidado de menores, y permisos retribuidos para progenitores en casos de nacimiento, adopción o familiares a cargo. Se valora positivamente la posibilidad de recoger todos estos permisos en un único documento, con el fin de unificar la información y facilitar su consulta por parte de toda la plantilla.

En el área de sensibilización y formación: Con la implementación de un nuevo sistema de gestión, se ha ampliado significativamente la oferta formativa en materia de igualdad y diversidad, lo que

permite poner a disposición de la plantilla un abanico más amplio de contenidos adaptados a diferentes perfiles y necesidades.

Además de reforzar las formaciones obligatorias, se continúa promoviendo campañas de sensibilización vinculadas a fechas clave como el 11 de febrero (Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia), el 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) y el 25 de noviembre (Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer), entre otras. Se ha puesto sobre la mesa la importancia de que todas las acciones formativas y de sensibilización se desarrollen dentro del horario laboral, valorando especialmente la presencialidad en los centros industriales, con el fin de garantizar una participación equitativa y efectiva de toda la plantilla.

En el **área de prevención del acoso sexual y violencia de género**: La empresa dispone de protocolos específicos para la prevención y actuación frente al acoso sexual y la violencia de género, los cuales se revisan periódicamente para garantizar su correcta aplicación y actualización conforme a la normativa vigente. Se ha ofrecido formación tanto a las personas que integran la Comisión Instructora como al conjunto de la plantilla, con el objetivo de asegurar una comprensión adecuada de los procedimientos y fomentar entornos laborales seguros y respetuosos. De cara a los próximos años, se valora continuar desarrollando sesiones de sensibilización y formación, así como implementar formación específica sobre el nuevo protocolo LGTBIQ+, que será abordado también por la misma Comisión, reforzando el compromiso de la organización con la diversidad, la inclusión y la prevención de cualquier forma de violencia o discriminación.

Tras el análisis de los resultados obtenidos en el diagnóstico, se ha podido evaluar el grado de incorporación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los distintos procesos de la empresa. Este diagnóstico ha servido como base para la definición de medidas correctoras orientadas a abordar los desequilibrios detectados, así como para establecer acciones específicas que aseguren que todos los procedimientos internos se desarrollen conforme a dicho principio. Una vez aprobadas las medidas, estas serán comunicadas a toda la plantilla a través de los canales habituales de la empresa, garantizando su difusión y comprensión por parte de todas las personas trabajadoras.

Manual de Lenguaje Inclusivo

Con el fin de asegurar la igualdad de oportunidades independientemente del género en el entorno laboral, y con las conclusiones del diagnóstico del Plan de Igualdad, esta guía, vigente desde marzo de 2023, promueve el uso del lenguaje inclusivo. Su objetivo es proporcionar una estrategia de comunicación que se aplique a los procesos internos y externos, asegurando igualdad de trato y oportunidades para todas las personas trabajadoras.

Este manual busca evitar expresiones con connotaciones negativas y aquellas que perpetúan estereotipos de género, así como el uso del masculino genérico y de términos que puedan resultar falsamente inclusivos.

Asimismo, se aborda la utilización de imágenes, asegurando que todas ellas reflejen una igualdad entre mujeres y hombres. Además, se incluyen ejemplos y buenas prácticas que ilustran estos conceptos.

Las alternativas propuestas a lo largo del manual son sencillas y fáciles de implementar en la vida cotidiana, y representan un esfuerzo transformador tanto para la realidad interna de la compañía y sus integrantes como para la imagen que proyectamos externamente.

Adicionalmente, existe a disposición un e-learning con el contenido principal del manual del lenguaje inclusivo, siendo este obligatorio para las personas con impacto en las comunicaciones en la intranet.

Se ha observado un cambio significativo en las comunicaciones realizadas en la organización haciendo siempre uso del lenguaje inclusivo.

Empleo e inclusión de personas con diversidad funcional

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

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

En relación con las medidas para garantizar el acceso universal a personas con cualquier tipo de diversidad funcional en los centros de trabajo en España, los edificios con licencia de obras anterior al 12 de septiembre de 2010 deben adecuarse a la normativa vigente cuando se realicen obras de ampliación, modificación, reforma o rehabilitación (de acuerdo con la Disposición transitoria tercera del Real Decreto 173/2010, de 19 de febrero).

Por lo que respecta al centro de Sant Andreu de la Barca (Producción Farmacéutica), dicho centro cumple con la normativa aplicable en la fecha de construcción y se ha adecuado a la normativa actual en aquellas zonas en que ha habido una reforma. Concretamente cuando se remodelaron las oficinas según el proyecto “Flexible Workplace” en 2018 se adecuaron las mismas según la normativa vigente en el momento. Por lo que respecta al edificio de producción química, el edificio cumple con la normativa aplicable en la fecha de construcción. Está previsto hacer una reforma según proyecto “Flexible Workplace” en 2026 y se adecuarán las oficinas a personas con movilidad reducida.

El Centro de Sant Feliu de Llobregat (Centro I+D) cumple con la normativa aplicable en la fecha de construcción y se ha adecuado a la normativa actual en aquellas zonas en que ha habido una reforma. Concretamente, el edificio D (edificio administrativo) se ha reformado completamente este año y se ha adecuado a la normativa vigente en materia de accesibilidad.

En la Sede Central (Ronda General Mitre), aunque cumple con la normativa aplicable en la fecha de construcción, se ha realizado un análisis y planificación de obras para adecuarse voluntariamente a la normativa actual. Estas obras, para permitir la operación normal del edificio, están planificadas en 5 fases, la primera de las cuales se iniciará en 2026.

Por último, en la planta química de Sant Celoni, el edificio cumple con la normativa aplicable en la fecha de construcción. Está previsto hacer una reforma según proyecto “Flexible Workplace” en 2027 y se adecuarán las oficinas a personas con movilidad reducida.

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

Género	2024	2025
Mujeres	23	29
Hombres	17	13
Total personal diversidad funcional	40	42
% sobre el total del Grupo	2 %	2 %

Tabla 54 Plantilla con diversidad funcional ¹⁰.

4.2.11. Salarios adecuados

Los programas de compensación de Almirall persiguen una cultura de alto desempeño, con unos planes de compensación y beneficios basados en la competitividad externa y la equidad interna según el nivel de contribución del puesto desarrollado y el desempeño de cada persona trabajadora. Se analizan continuamente los salarios de la industria para ser competitivos en todos y cada uno de los mercados en los que se opera y ofrecer atractivos beneficios sociales alineados con las prácticas locales. A su vez, se calcula anualmente la brecha retributiva de género, tanto no ajustada como ajustada, transparentando sus resultados en el Informe de Sostenibilidad anual. El cálculo de la brecha salarial se explica en el apartado [4.2.16 “Criterios de igualdad retributiva y Brecha salarial en Almirall”](#).

Existe un compromiso firme, plasmado en los objetivos de ESG, con la equidad retributiva entre géneros, así como de garantizar un salario digno y adecuado en todos y cada uno de los países en los que Almirall opera.

¹⁰ No se dispone de información de la filial estadounidense por normativa relativa a confidencialidad de datos

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

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

Actualmente, las bandas salariales están basadas en las encuestas salariales de Willis Towers Watson del sector farmacéutico para cada uno de los países donde Almirall tiene presencia. Además, en España los salarios están ligados al convenio colectivo de la Industria Química, afectando a un 94% de la plantilla en España. El *Senior Leadership* – grade 11+, queda excluido de esta regulación.

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

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

Los diferentes paquetes retributivos o programas compensatorios son diseñados para ser entendibles y sencillos. Se aplican de manera consistente los mismos principios bajo un mismo marco y gobierno. Como hay diferentes roles dentro de Almirall, se reconoce que los mercados donde se compete son distintos y se diferencian los paquetes de compensación teniendo en cuenta la relevancia local, pero también sin perder la consistencia global.

En 2022, se revisó la estructura organizativa de puestos de trabajo, el proyecto *Equal*, cuyo objetivo principal era establecer una base sólida en la que se una la estrategia de Compensación y Beneficios y algunos de los procesos clave de *People & Culture*. Esta estructura se fundamenta en un mapa de puestos global de la compañía (*Global Job Map*) junto con su gobernanza y títulos de los puestos asociados a cada grado (nivel de contribución dentro de Almirall). Como base de transparencia, se comunicó a cada persona trabajadora su grado (nivel de contribución de cada posición) y el título de su posición según la nueva política. El siguiente paso de este proyecto fue la creación de estructuras salariales estandarizadas por región y nivel de contribución, revisión de los incentivos a corto plazo y revisión de las políticas de compensación para asociarlas a esta estructura.

Este proyecto de correcta valoración de los puestos de trabajo está acorde con la legislación vigente (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 2026-2029 así como en el nombramiento de agentes de igualdad que realizan un seguimiento de todas las acciones positivas incluidas en el Plan.

Entre los objetivos de dicho Plan se incluyen la promoción y la mejora de acceso para mujeres a posiciones sénior, así como la prevención de la discriminación en la contratación y de la remuneración basada en el género. Almirall participa regularmente en diferentes encuestas salariales con el objetivo de disponer de información de mercado y mejores prácticas laborales dentro del sector farmacéutico global y local y poder así alinear las políticas de retribución interna asegurando una retribución alineada con el mercado. A su vez, Almirall evalúa regularmente la valoración de los distintos puestos de trabajo, así como el desempeño de cada persona trabajadora, para, mediante el proceso de incremento salarial anual, reconocer el desempeño de cada una de ellas. Asimismo, los distintos programas de beneficios permiten a personas trabajadoras adecuar su paquete retributivo a las necesidades específicas de cada individuo y de sus familias.

4.2.12. Protección social

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

En la siguiente tabla se visualizan las casuísticas para cada país, atendiendo a cada situación:

Protección Social	Enfermedad		Desempleo		Accidente laboral		Permiso Parental		Jubilación	
	Protección Estado	Beneficios sociales Cía.	Protección Estado	Beneficios sociales Cía.	Protección Estado	Beneficios sociales Cía.	Protección Estado	Beneficios sociales Cía.	Protección Estado	Beneficios sociales Cía.
España	X	X	X		X	X	X	X	X	X
Alemania	X	X	X		X		X		X	
Estados Unidos		X	X		X	X		X	X	X
Italia	X		X		X		X		X	
Reino Unido	X		X		X		X		X	
Suiza		X	X		X		X		X	
Países Bajos	X	X	X		X		X		X	
Austria	X	X	X		X	X	X		X	X
Bélgica	X	X	X		X				X	
Dinamarca	X	X	X		X		X			
Noruega	X		X		X		X			
Suecia	X		X		X		X			
Portugal	X	X	X		X		X		X	
Polonia	X	X	X		X		X		X	
Francia	X	X	X		X		X		X	
China	X		X		X				X	
República Checa	X	X	X		X				X	
Eslovaquia	X		X		X				X	

Tabla 55 Protección social

Beneficios sociales

Dentro de los beneficios sociales, Almirall tiene varios productos y servicios que se podrían dividir en tres grupos principales: bienestar, finanzas y ayudas y premios.

Dentro de los beneficios enfocados al bienestar, se incluye el pago de un seguro de vida para todos los colaboradores y colaboradoras internos/as gestionado por Generali así como para todas aquellas personas con contrato indefinido, un seguro de Salud privado. A parte, en todas las instalaciones de Almirall España se ofrecen varias iniciativas como un servicio médico, gimnasio, un restaurante y fruta gratis dos días por semana. También ofrecemos un seguro de viajes para todas aquellas personas que deban viajar.

Todos los beneficios relacionados con las finanzas van enfocados a mejorar y ayudar a todo el personal a obtener una seguridad financiera dentro de las capacidades de cada persona. Se ofrece un plan de compensación flexible donde se pueden contratar varios productos (seguro de salud, ampliación del seguro de vida, formaciones, tiques transportes, tiques guardería y un seguro de ahorro colectivo) así como un club de descuentos exclusivo para todo el colectivo. Asimismo, también disponemos de acuerdos ventajosos con diversas entidades bancarias y de un plan de bienestar financiero donde, cada mes de octubre se imparten charlas para ayudar a los interesados a mejorar sus finanzas.

Finalmente, también se ofrecen ayudas y premios a todo el colectivo. Dentro de estas ayudas destacaríamos las ayudas escolares, préstamos o los premios por matrimonio/pareja de hecho o nacimiento y adopción, entre otras. También se ofrecen ayudas para la compra de vehículos

eléctricos o híbridos y se ofrecen premios de antigüedad para aquellas personas que están más de 10 años en la compañía.

4.2.13. Desarrollo del talento y formación

Atracción del talento

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

Con el objetivo de incrementar la capacidad de la compañía para atraer talento, Almirall cuenta con un Programa de Referidos que permite a las personas trabajadoras recomendar a sus mejores contactos para vacantes de Almirall. Como incentivo, si finalmente se contrata a una candidatura recomendada, la persona trabajadora que haya hecho dicha recomendación recibe un premio económico. Es una buena manera de llegar a candidatos/as que se adapten a las necesidades, tanto de negocio como de cultura organizacional y, contar con el personal propio como prescriptor de la compañía como un buen lugar para trabajar y desarrollarse profesionalmente; además, es también una buena carta de presentación que hace que los mejores talentos se interesen por participar en los procesos de selección del Grupo. Durante los últimos 4 años del programa, de los procesos de selección realizados, varios han sido cubiertos con candidaturas referenciadas (15 en 2024 y 15 en 2025).

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

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

- La evaluación **Básica** se utiliza al contratar especialistas y puestos de nivel de entrada y consta de, una criba técnica, una entrevista basada en competencias, otra entrevista técnica realizada por el Líder, una prueba práctica de trabajo que es opcional, y por último una prueba de idioma, más la verificación de referencias.
- La evaluación **Plata** se utiliza al contratar puestos de nivel intermedio y consiste en una criba técnica y motivacional, una entrevista técnica y otra basada en competencias, un estudio de caso o una presentación sobre un tema específico que es obligatorio, un role play, una prueba de idioma y una verificación de referencias.
- La evaluación **Oro** se utiliza al contratar puestos de nivel ejecutivo y consiste en una entrevista basada en competencias, un estudio de caso o una presentación sobre un tema específico que es obligatorio, un *role play*, una prueba de inglés, una verificación de referencias y entrevistas con stakeholders clave de la posición.

El estudio del caso o la presentación sobre un tema específico permite evaluar tanto las 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.

Las personas trabajadoras internas son una prioridad

A la hora de seleccionar candidatos/as, en todos los procesos de selección se aboga por la meritocracia y la diversidad cultural, ya que la diversidad y la inclusión forman parte del ADN de Almirall. Por ejemplo, hay personas de 49 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 las personas trabajadoras para que desarrollen su carrera dentro de la empresa. De este modo, cuando se abre una nueva vacante siempre se publica en el portal de oportunidades internas y en la intranet se hace un resumen de todas las posiciones cada 15 días. Así se da prioridad a las personas trabajadoras para que tengan un largo recorrido y desarrollo profesional dentro de la compañía.

Procesos clave de gestión del talento

El proceso anual de Evaluación de Desempeño, llamado internamente GPS (*Go, Perform, Succeed*) (ver más detalle en la sección [4.1 La Cultura de Almirall](#) de este informe) es moderno, simple y transparente adaptado a las exigencias actuales y futuras del entorno laboral. En Almirall es importante no sólo alcanzar los objetivos definidos, sino que también hacerlo de una manera que promueva nuestra cultura y valores.

Este proceso es clave para asegurar que los objetivos de las personas trabajadoras están alineados con la estrategia de Almirall, a la vez que fomenta el desarrollo profesional a través de conversaciones enriquecedoras, promoviendo una cultura de *feedback* continuo y reforzando así un entorno de confianza mutua.

Los objetivos se establecen al inicio del año y estos pueden ser tanto individuales como de equipo. A lo largo del año, se llevan a cabo reuniones frecuentes llamadas *Continuos Feedback Meetings* que permiten a las personas trabajadoras y a sus líderes conversar sobre el progreso de los objetivos y proporcionarse retroalimentación mutua; además, a mitad de año se pueden ajustar los objetivos y los comportamientos clave para alcanzarlos, si así se considera necesario. Al final del año, se realiza una evaluación formal del desempeño donde se incluye una revisión de los objetivos alcanzados y los comportamientos demostrados para ello.

Este proceso, sobre todo a través de las conversaciones de retroalimentación, también permite a las personas trabajadoras obtener una visión más clara de los aspectos personales a reforzar y desarrollar. Así pues, pueden definir objetivos en un plan de acción de desarrollo individual acordado con su líder conocido internamente como MiD (Mi Desarrollo). Este, es elaborado y revisado regularmente por la persona trabajadora con la guía de su líder directo/a, focalizándose en el aprendizaje a partir de las acciones de desarrollo definidas.

A continuación, se detalla, del total de la plantilla a cierre de Diciembre, el número de personas trabajadoras que han participado en el proceso de evaluación de desempeño (GPS):

Categoría	Género	2024	2025	% sobre el total de personas
Directores	Mujeres	47	48	98 %
	Hombres	68	72	99 %
Mandos intermedios	Mujeres	99	104	95 %
	Hombres	106	99	93 %
Especialistas / Profesionales	Mujeres	679	634	89 %
	Hombres	497	488	94 %
Administrativos / Operarios	Mujeres	300	264	99 %
	Hombres	280	269	99 %
Total	Mujeres	1.125	1.050	92 %
	Hombres	951	928	96 %

Tabla 56 Participación en el proceso de evaluación de desempeño

El proceso anual de Revisión de Talento y Planificación de Sucesión es clave para la identificación de talento interno crítico, donde se analizan estratégicamente, departamento a departamento, los siguientes aspectos:

- Desafíos empresariales y necesidades organizativas relacionadas con las personas trabajadoras.
- Estructura organizacional actual y futura.
- Identificación de talento con alto potencial (*High Potentials*) o claves por su conocimiento para la compañía (*Exceptional Contributors*), así como talento emergente al que continuar desarrollando como futuros altos potenciales de la organización (*Rising Stars*). Adicionalmente, también se identifica talento clave que ha sido promocionado recientemente (*Recently Promoted*).
- Planes de desarrollo actuales y futuros.

- Planes de sucesión para posiciones clave y posibles sucesores para el futuro.

Plan de formación y desarrollo

Como ya se ha comentado, la cultura de Almirall se basa en los valores corporativos y el Propósito. Por ello, la formación y el desarrollo de las personas trabajadoras juegan un rol muy importante en el día a día, siendo un foco estratégico y prioritario en la agenda corporativa.

La formación y el desarrollo en Almirall es fundamental para asegurar que las personas trabajadoras están preparadas y tengan las herramientas y habilidades necesarias para dar lo mejor de sí mismas, generando un claro retorno de la inversión para la compañía. La formación y el desarrollo se basan en el modelo de aprendizaje “70:20:10”, que indica que el 70% del aprendizaje se basa en la experiencia, el 20% en la interacción con compañeros/as y el 10% en la formación estructurada.

El objetivo del modelo de formación y desarrollo en Almirall es potenciar las competencias y habilidades de las personas trabajadoras, promoviendo una cultura de aprendizaje y desarrollo continuo. Este enfoque brinda una experiencia positiva, preparando a todos/as para desempeñar sus tareas y alcanzar los objetivos de manera eficiente.

Plan de formación

Cada año se presenta un plan de formación anual online y presencial, alineado con la estrategia y valores de Almirall. Cada persona trabajadora adapta este plan a sus necesidades de desarrollo anual, alineándolo con su plan de acción de desarrollo individual.

El plan de formación anual tiene como objetivo ofrecer diversas formaciones, tanto online como presencial, para ayudar a preparar a las personas trabajadoras en las distintas etapas de su ciclo profesional. Este plan está directamente alineado con la estrategia y valores de Almirall.

La formación en Almirall está viviendo un cambio importante a raíz de la implementación de Workday, la nueva plataforma para gestionar los procesos de *People & Culture*. Ahora con esta nueva plataforma todas las acciones formativas están disponibles en esta plataforma incrementando la experiencia de aprendizaje de la persona trabajadora. Y con este enfoque se está desarrollando el Almirall Learning Campus que conlleva las siguientes características principales:

- Existen diferentes academias alineadas con las funciones para ofrecer a las personas trabajadoras formaciones relevantes para su crecimiento profesional al mismo tiempo que les preparamos para dar soporte a la ambición de Almirall.
- Cada Academia tiene un equipo de expertos de formación que diseña e implementa aquellas formaciones más importantes para Almirall.
- Paralelamente, este año Almirall ha proporcionado una licencia de LinkedIn para cada persona trabajadora y todo el catalogo formativo se ha integrado en la plataforma de Workday.
- La implementación de LinkedIn enriquece todo el plan formativo de cada una de las academias, aportando contenido actualizado, moderno y alineado a la últimas tendencias del mercado.
- Los expertos de learning de cada una de las funciones trabajan colaborativamente para identificar sinergias en contenido, herramientas y metodologías para seguir trabajando en ofrecer la mejor experiencia de aprendizaje a la vez que nos focalizamos en aquel contenido que es más relevante para los objetivos de Almirall
- La implementación de Workday y su integración de LinkedIn learning ofrece a las personas trabajadoras tecnología puntera (inteligencia artificial) en identificación de formaciones dependiendo de los intereses de desarrollo de cada persona además de aquella formación asignada por la empresa. Cada persona también dispone, en LinkedIn Learning, de funcionalidades avanzadas de inteligencia artificial como "coaching" y "role plays" que incrementan la experiencia de aprendizaje de una forma más experiencial, moderna y avanzada.
- Por último, todos estos cambios transforman la forma en cómo aprendemos, impulsando una cultura de aprendizaje, más personalizada, dinámica, moderna, realizando formaciones presenciales cuando se requiera, y ampliando una abanico más amplio de formaciones digitales que aportan más flexibilidad a las persona trabajadoras para realizarlas desde cualquier lugar donde se encuentren.

Finalmente, a continuación, se detalla el número de horas totales de formación impartidas, la duración media de cada acción formativa, se detalla también la media de horas de formación por persona trabajadora:

Categoría	Género	2024			2025		
		Horas	Duración media acción formativa	Media de horas de formación	Horas	Duración media acción formativa	Media de horas de formación
Directores	Mujeres	993	2,6	24	3.109	6,1	63
	Hombres	1.217	2,0	19	4.214	8,1	60
Mandos intermedios	Mujeres	2.826	2,1	30	5.663	4,8	56
	Hombres	3.282	2,3	31	5.330	4,5	51
Especialistas / Profesionales	Mujeres	29.073	2,4	44	44.375	4,9	63
	Hombres	20.041	2,2	42	24.618	3,7	49
Administrativos / Operarios	Mujeres	6.732	2,9	24	8.203	4,0	31
	Hombres	7.899	3,9	30	7.999	4,5	29
Total Grupo		72.063	2,5	36	103.510	4,5	49,7

Tabla 57 Horas de formación por categoría y género

La variación de horas de formación en 2025 se debe a la implantación del programa de idiomas desde inicios de año; la consolidación de las formaciones de EZRA para el Key Talent Pool; y nuevos proyectos de formación globales como por ejemplo Radical Candor, Getting Things Done e Insights. Así mismo se incluye en los datos las acciones técnicas específicas de cada academia y el programa formativo de la nueva plataforma Workday.

Plan de autoconocimiento

En Almirall, ofrecemos un programa de autoconocimiento diseñado para que las personas trabajadoras identifiquen y comprendan sus fortalezas y áreas de mejora. Para ello, utilizamos herramientas como *Insights*, *360 Feedback* y *Coaching*, entre otros recursos, para fomentar un conocimiento personal más sólido. Estas herramientas no solo ayudan a las personas trabajadoras a ser más conscientes de sus capacidades y oportunidades de desarrollo, sino que también promueve un entorno de crecimiento continuo y mejora profesional.

Plan de desarrollo

Almirall articula su oferta de programas de desarrollo para talento interno crítico bajo la nomenclatura de KNOWMADS, y en particular existen dos tipologías:

- **Programas Core:** Tienen como objetivo desarrollar capacidades clave, promover la innovación y visión empresarial, y expandir el conocimiento para talento interno crítico. De estos hay 3 tipos:
 - Flow: Audiencia: High Potentials y Exceptional Contributors de grado 11 o superior
Objetivo: Desarrollar capacidades críticas de negocio.
 - Grow: Audiencia: Exceptional Contributors de grados 10 o inferiores
Objetivo: Promover la innovación y visión de negocio.
 - Glow: Audiencia: Rising Stars
Objetivo: Expandir la adquisición de conocimiento sobre el negocio.
- **Programa de Coaching:** Dirigido a todos los colectivos identificados como talento interno crítico, este programa ofrece sesiones ilimitadas de coaching durante un periodo determinado, con el objetivo de potenciar sus habilidades y capacidades, facilitando su desarrollo profesional y personal para que contribuyan significativamente al éxito y crecimiento de la organización.

En cuanto a la formación de las personas trabajadoras no empleadas, como estudiantes en prácticas y personal externo, su evaluación se lleva a cabo mediante procesos cualitativos adaptados a su

situación particular. Para los/las estudiantes en prácticas, la evaluación es realizada por sus responsables directos como parte de su proceso formativo. Por otro lado, los/las consultores/as son evaluados en función de los resultados obtenidos en sus proyectos, de acuerdo con las métricas previamente establecidas. Cabe señalar que estos colectivos no participan en los procesos de evaluación GPS mencionados anteriormente.

Reconocimiento del mérito (Awards)

El Programa de Premios y Reconocimientos de Almirall tiene como principal objetivo seguir impulsando la cultura, reforzando los logros conseguidos de manera consistente con nuestro Propósito y nuestros nuevos valores, que son nuestra guía sobre cómo queremos relacionarnos, colaborar y liderar a nuestros equipos.

El programa tiene cuatro iniciativas de reconocimiento: Premios de Propósito, Premios de Valores, Premios de Contribución y Programa Bravo. Los Premios de Propósito, Valores y de Contribución tienen un premio monetario.

Tanto los Premios de Propósito como los Premios de Valores tienen un proceso de identificación de ganadores cada año, y la ceremonia de estos premios se realiza durante la reunión anual de Liderazgo de Almirall, donde asisten los Top 100 Líderes de la compañía. Después de la ceremonia, se comparten los ganadores con toda la organización a través de nuestros canales internos y también se hacen públicos externamente para que el reconocimiento de los ganadores sea muy visible.

- **Premios de Propósito:** Los equipos de Almirall tienen la oportunidad de presentar proyectos que estén o hayan tenido un impacto importante en nuestro Propósito. Se fomenta no solo la iniciativa para presentar iniciativas sino también el conocimiento de los diferentes proyectos por parte de la persona trabajadora. Al final del proceso cada persona vota a sus preferidos.
- **Premios de Valores:** Cada persona de Almirall tiene la oportunidad de identificar candidatos para este premio. Es un proceso muy participativo donde, al final del proceso, se identifican a los 20 finalistas para que las personas trabajadoras puedan votar por sus favoritos.
- **Premios de Contribución:** Cada Área y Market Company reconocen contribuciones excepcionales más allá de sus objetivos anuales.
- **Bravo:** Cada persona puede reconocer a un/a compañero/a por un trabajo bien hecho y/o una colaboración que, sin su ayuda, no hubiera sido posible. Bravo ayuda a reforzar una conexión más cercana y emocional entre las personas de Almirall e impulsa a seguir dando lo mejor de cada uno en el día a día.

4.2.14. Seguridad, salud y bienestar

Gestión de riesgos relacionados con la seguridad, salud y bienestar de las personas trabajadoras

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 [3.1.1 "Política de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente"](#). 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, Salud y Bienestar, que reporta al *Global Sustainability Executive Director*, quien, a su vez, reporta al *Chief People & Culture Officer*. Este equipo cuenta con tres personas a dedicación exclusiva y se complementa en las diferentes áreas y centros de trabajo con la participación de otras personas trabajadoras con asignación de funciones específicas en materia de gestión de la seguridad laboral, a dedicación parcial.

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

Almirall dispone de un sistema integrado de gestión de la seguridad y salud laboral, del medio ambiente y de la energía (ver apartado [3.1.2 "Sistema integrado de gestión de Almirall"](#) para mayor detalle). Almirall fue una de las primeras empresas, en general, y uno de los primeros laboratorios químico-farmacéuticos, en particular, en obtener la certificación de su sistema según la nueva norma ISO 45001:2018, que sustituye a la anterior OHSAS 18001:2007, de la que se tenía la certificación desde 2007. Actualmente, esta certificación cubre todos los centros operacionales y actividades de Almirall en España y la planta de Reinbek en Alemania, lo cual representa un 73% del número total

medio de la plantilla. El 27% restante corresponde a las filiales comerciales del resto de países donde Almirall tiene oficinas menores, y donde la gestión de la seguridad no está certificada, sino que se aplican directamente los criterios de gestión requeridos legalmente en cada caso.

Con relación a las personas trabajadoras no empleadas, la cobertura del sistema de gestión certificado según ISO 45001:2018 aplica igualmente al 100% de estas en los centros operacionales de Almirall en España y Reinbek. En la oficina de Hamburgo y en el resto de los países, donde Almirall tiene centros de trabajo más pequeños, se aplican directamente los criterios de gestión requeridos legalmente en cada caso.

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

En materia de seguridad y salud en el trabajo, se destacan varios aspectos relevantes. Entre ellos se encuentran los riesgos y oportunidades, así como la evaluación de riesgos laborales. También se consideran los requisitos legales y otros requisitos aplicables. La formación es un componente crucial, al igual que la comunicación, participación y consulta de las personas trabajadoras.

La gestión de la documentación y el control de cambios son esenciales para mantener la integridad del sistema. La seguridad industrial en equipos e instalaciones, junto con el control de trabajos con riesgos especiales, son áreas prioritarias. Además, se presta atención al control de proveedores de obras y servicios y al transporte por carretera de mercancías peligrosas.

Los planes de emergencia están diseñados para responder eficazmente a situaciones críticas. Las auditorías y la revisión por la Dirección del sistema de gestión aseguran la mejora continua. Finalmente, la gestión de incidentes, no conformidades y acciones correctivas es fundamental para mantener un entorno de trabajo seguro y saludable.

En 2025, se llevaron a cabo diversas actividades preventivas y de promoción de la salud de las personas trabajadoras, entre las que destacan:

- Se impartieron 3.737 horas de formación, lo que representa un descenso de 12% respecto a las 4.252 horas en 2024. Hubo 1.527 asistencias a estas formaciones comparado con 1.562 del año anterior. Además, se realizaron 376 ediciones de cursos, un 5% menos que las 396 ediciones de 2024.
- En cuanto a las acciones correctivas y de mejora, se gestionaron adecuadamente 285 acciones, un aumento del 36 % respecto a las 209 acciones de 2024. Se llevaron a cabo 126 evaluaciones de riesgos laborales, un descenso del 19 % en comparación con las 156 evaluaciones del año anterior. Estas evaluaciones incluyeron 66 de seguridad en el trabajo, 5 de lugares de trabajo, 45 de higiene industrial, 10 de puestos de trabajo y 0 de ergonomía.
- Se homologaron 465 proveedores de obras y servicios en materia de seguridad y salud para realizar trabajos en los centros de Almirall, un aumento del 21% respecto a los 386 proveedores de 2024.
- También se realizaron 107 actividades de seguimiento y control, una reducción del 11 % en comparación con las 120 actividades de 2024. Estas actividades incluyeron 72 autoinspecciones, 10 visitas por la Dirección, 1 auditoría a proveedores, 2 observaciones, 16 auditorías internas y externas y 6 otras inspecciones.
- Se notificaron, investigaron y evaluaron adecuadamente 68 incidentes y 63 no conformidades, lo que representa un 17% menos de incidentes y un 103% más de no conformidades respecto a 2024. Finalmente, se realizaron 1.284 exámenes médicos a las personas trabajadoras, un incremento del 13 % respecto a los 1.136 exámenes de 2024.

Accidentes de trabajo (Personal propio)

En las tablas de este apartado se resumen los principales datos estadísticos de accidentalidad de los diferentes centros de Almirall para los ejercicios 2023, 2024 y 2025. Tal como se puede apreciar, con relación a los datos de 2024, en 2025 ha habido un incremento de un 78 % del número de accidentes con baja in labore, también referidos como Lost Time injuries (LTI) (16 en 2025 vs 9 en 2024):

- Índice de incidencia: en 2025 se ha incrementado a nivel global en un 67 % (7,3 vs 4,4). En 2025 no ha habido accidentes en la Sede Central ni en el centro de I+D de Sant Feliu, ni en

todas las filiales comerciales, excepto España con 2 accidentes menores e Italia con 1. La accidentalidad en los centros industriales ha sido de 13 accidentes menores.

- Índice de frecuencia: en 2025 se ha incrementado en un 71 % (3,8 vs 2,2), aplicando aquí las mismas consideraciones indicadas para el índice de incidencia.
- Índice de gravedad: en 2025 el índice de gravedad se ha incrementado en un 29% (0,09 vs 0,07).

Es importante destacar que, tomando como referencia los datos oficiales de accidentalidad para el último período publicado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el índice de incidencia de los accidentes con baja *in labore* en 2025 se ha situado un 56,3% por debajo del nivel del Sector Industria, División Fabricación de Productos Farmacéuticos (7,3 vs 16,7). Así mismo, el índice de gravedad de los accidentes con baja *in labore* en 2025 se ha situado en un 90% por debajo del nivel del Sector Industria Manufacturera (0,09 vs 0,91).

En las tablas de este apartado se resumen los principales datos estadísticos de accidentalidad de los diferentes centros de Almirall para los ejercicios 2024 y 2025. Se indican también los datos de accidentalidad desagregados por sexo de las personas trabajadoras empleadas en la compañía, con indicación tanto de los índices de incidencia, como los de frecuencia y de gravedad.

País	Datos Generales		Baja in labore				
	Plantilla media	Horas trabajadas (6)	Accid.	Días perdidos	II (7)	IF (8)	IG (9)
Sede central	377	774.736	-	-	-	-	-
Centro I+D Sant Feliu	223	427.608	-	-	-	-	-
Planta farmacéutica Sant Andreu	479	946.000	5	242	10,40	5,30	0,260
Planta farmacéutica Reinbek	156	297.362	2	18	12,80	6,70	0,060
Plantas químicas	76	149.088	1	22	13,20	6,70	0,150
Filiales comerciales	744	1.494.936	1	6	1,34	0,67	0,004
Total 2024	2.055	4.089.730	9	288	4,40	2,20	0,070
Mujeres	1.110	2.192.254	3	126	2,70	1,40	0,060
Hombres	945	1.867.476	6	76	6,40	3,20	0,040

Tabla 58 Accidentalidad personas trabajadoras empleadas Grupo Almirall año 2024

País	Datos Generales		Baja in labore				
	Plantilla media	Horas trabajadas (6)	Accid.	Días perdidos	II (7)	IF (8)	IG (9)
Sede central	405	813.848	-	-	-	-	-
Centro I+D Sant Feliu	246	494.304	-	-	-	-	-
Planta farmacéutica Sant Andreu	480	964.440	9	129	18,75	9,33	0,134
Planta farmacéutica Reinbek	165	295.242	2	49	12,12	6,77	0,166
Plantas químicas	83	166.304	2	125	24,10	12,03	0,752
Filiales comerciales	798	1.513.265	3	107	3,76	1,98	0,071
Total 2025	2.177	4.247.403	16	410	7,35	3,77	0,097
Mujeres	1.176	2.293.598	6	158	5,10	2,62	0,069
Hombres	1.001	1.953.805	10	252	9,99	5,12	0,129

Tabla 59 Accidentalidad personas trabajadoras empleadas Grupo Almirall año 2025

- 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 con baja in labore por cada mil trabajadores. En algunos entornos también se denomina "Lost time injury frequency rate (LTIFR)".
- 4) Índice de Frecuencia: número de accidentes con baja in labore por cada millón de horas trabajadas.
- 5) Índice de Gravedad: número de días perdidos por cada mil horas trabajadas.

Todos los accidentes reportados son de carácter leve. No ha habido ninguno grave, muy grave o mortal.

Mediante el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y los mecanismos de identificación, evaluación y control, no se tiene identificado ningún/a trabajador/a con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades profesionales. En 2025, no se ha identificado ni declarado ninguna enfermedad profesional.

Accidentes de trabajo (Personal no empleado)

En las tablas de este apartado se resumen los principales datos estadísticos de accidentalidad de las personas trabajadoras no empleadas de los centros de trabajo ubicados en España:

País	Datos Generales		Baja in labore				
	Nº trabajadores	Horas trabajadas (6)	Accid.	Días perdidos	II (7)	IF (8)	IG (9)
Trabajadores de contratistas de obras y servicios (1)	4.089	7.163.928	2	33	0,49	0,28	0,005
Trabajadores de empresas de trabajo temporal (2)	134	234.768	-	-	-	-	-
Becarios (3)	141	236.880	-	-	-	-	-
Total 2025	4.364	7.635.576	2	33	0,46	0,26	0,004
Mujeres	2.357	4.123.211	-	-	-	-	-
Hombres	2.007	3.512.365	2	33	1,00	0,57	0,009

Tabla 60 Accidentalidad del ejercicio trabajadores no empleados España

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

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

Mediante el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y los mecanismos de identificación, evaluación y control, no se tiene identificado ningún/a trabajador/a no empleado/a con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades profesionales. En 2025, no se ha identificado ni declarado ninguna enfermedad profesional. Adicionalmente, señalar que en Alemania se registró un accidente leve con baja que afectó a una persona trabajadora temporal no empleada. Sin embargo, dado que no disponemos del número total de trabajadores temporales y contratistas en dicho país, este caso no se incluye en la tabla de resultados y se menciona únicamente a título informativo.

Participación y consulta de las personas trabajadoras

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

En la siguiente tabla se relacionan los 8 Comités de Seguridad y Salud/ Comités ASA que han estado operativos los centros de Almirall durante 2025, así como las reuniones mantenidas durante el año.

Centro	2024	2025
Sede central	5	5
Centro I+D Sant Feliu	5	4
Planta farmacéutica Sant Andreu	4	4
Planta farmacéutica Reinbek	5	4
Planta química Sant Andreu	4	4
Planta química Sant Celoni	4	4
Filial España Almirall S.A.	3	5
Filial España Laboratorios Almirall S.L.	3	5
Área Industrial Laboratorios Almirall S.L.	-	-
Total	33	35

Tabla 61 Reuniones mantenidas por Comités de Seguridad y Salud/ Comités ASA

Como valoración general de lo tratado en las reuniones formales de los diferentes Comités de Seguridad y Salud/ Comités ASA realizadas durante 2025, se puede concluir que no surgió ningún asunto especial que requiera comentarios más allá de lo descrito en las propias actas de dichas reuniones y en las acciones correctivas y de mejora que se puedan haber gestionado a través de PREVAL.

Acciones llevadas a cabo para la promoción de la salud y el bienestar

Como parte de su compromiso con la salud y el bienestar, Almirall ha implementado diversas iniciativas para promover la salud de sus empleados y crear entornos de trabajo saludables. Un hito remarcable para la compañía en 2025 ha sido el inicio del *Health, Safety and Wellbeing Roadmap 2030*, aprobado por el Comité de Sostenibilidad en el último trimestre de 2024. Este Roadmap forma parte del Plan Estratégico de Sostenibilidad, específicamente dentro del pilar 'Personas', y consta de cuatro pilares principales: cultura de seguridad y excelencia operacional, bienestar, alianzas estratégicas, y comunicación y concienciación. El *Roadmap* detalla un plan estratégico ambicioso de cinco años para seguir mejorando el bienestar de las personas trabajadoras de Almirall.

El *Roadmap* da continuidad al programa de Bienestar Corporativo “YouFeelWell” con el objetivo de fortalecer la salud y el bienestar de sus personas trabajadoras y su entorno. Este programa promueve la toma de conciencia y el aprendizaje de hábitos saludables, proporcionando acceso a herramientas y recursos para que las personas trabajadoras puedan liberar todo su potencial y aumentar su energía interior. El bienestar se entiende como un concepto multidimensional que se logra mediante el equilibrio de diferentes elementos. Por ello, el programa se articula en torno a cuatro pilares fundamentales: físico, mental, social y financiero/desarrollo profesional.

Durante este 2025, la participación en los talleres y charlas ha sido muy alta y bien valorada por las personas trabajadoras, quienes agradecen el esfuerzo e inversión de Almirall en promover su salud. Además, se ha lanzado un nuevo servicio de fisioterapia en los centros de trabajo de España, orientado a prevenir y tratar lesiones músculo-esqueléticas y mejorar la calidad de vida en el entorno laboral de las personas trabajadoras que lo deseen, reforzando nuestro compromiso con la salud física.

Cabe destacar el *YouFeelWell Challenge*, cuya participación ha sido de 667 personas de la plantilla de Almirall y que, en su edición de 2025, se hizo más inclusivo, holístico, interactivo y solidario. En este sentido, este 2025 se ha abierto adicionalmente a la participación de los becarios por primera vez, avanzando hacia una iniciativa más inclusiva con este colectivo. Este desafío global de 12 semanas, apoyado en una webapp social, permite a las personas trabajadoras optar por caminar, correr, ir en bicicleta o nadar, acumulando “Almirómetros” que se convierten en dinero para donar a asociaciones de pacientes seleccionadas. En 2025, las organizaciones beneficiadas fueron la Asociación de Afectados por la Dermatitis Atópica (AADA), la *European Patients' Academy (EUPATI)* y la *Global Skin*.

El programa *YouFeelWell* fue premiado como la mejor iniciativa de promoción de la salud en el trabajo en la XI edición de los premios *Atlante de Foment del Treball*, destacando su visión holística e integral del bienestar. Este reconocimiento refleja el compromiso de Almirall con el cuidado de sus personas trabajadoras y el éxito del programa gracias a la participación de todos.

4.2.15. Conciliación de la vida laboral y familiar

La plantilla del Grupo tiene diversas opciones de conciliación en las distintas geografías donde tiene presencia. En este apartado se detallan las más relevantes

Registro de Jornada y Desconexión Digital

Existe un registro de jornada mediante diferentes herramientas informáticas en función de las legislaciones y necesidades locales que permiten a las personas trabajadoras consultar las horas trabajadas incluyendo la gestión del exceso horario, mediante diferentes mecanismos de compensación horaria, en especial, un modelo de trabajo híbrido con flexibilidad horaria.

En consecuencia, las personas trabajadoras de Almirall tienen 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.

Políticas para la conciliación y el apoyo a la familia

Almirall tiene como objetivo facilitar las necesidades de todas sus personas trabajadoras más allá del propio centro de trabajo, respetando, facilitando y fomentando sus relaciones con el entorno familiar.

A través de la articulación de políticas internas fomentamos que todas las personas trabajadoras puedan equilibrar su vida laboral y personal. Esto incluye beneficios para el cuidado de hijos/as y fomento de su educación, horarios flexibles, teletrabajo, y permisos remunerados por motivos familiares. En este sentido, la Cía. tanto a nivel nacional como internacional contempla que las personas trabajadoras puedan disfrutar de licencias y/o permisos retribuidos relacionados con la familia, para poder balancear satisfactoriamente vida personal y profesional reguladas en todos los casos según normativa de cada país.

En este sentido cabe destacar las siguientes licencias / permisos recogidos en normativa laboral de alcance nacional, así como recogidas en convenio colectivo estatal de aplicación en el país y en normativa interna, publicada a través de varias guías en nuestra intranet corporativa:

- Permiso por nacimiento de hijos
- Permiso parental
- Excedencia por cuidado de hijos/familia

En las tablas siguientes se detalla el porcentaje de empleados/as con derecho (es decir, que cumplen los requisitos legales para disfrutar del permiso) que tomaron licencias relacionadas con la familia.

Baja de maternidad / paternidad	2024	2025
Número de personas trabajadoras con derecho a baja de maternidad / paternidad	84	67
Mujeres	50	34
Hombres	34	33
% total de personas trabajadoras con derecho a baja de maternidad / paternidad	100 %	100 %
Mujeres	60 %	51 %
Hombres	40 %	49 %
Número de personas trabajadoras que ejercieron el derecho durante el año	84	67
Mujeres	50	34
Hombres	34	33
% de personas trabajadoras que ejercieron el derecho durante el año	100 %	100 %
Mujeres	100 %	100 %
Hombres	100 %	100 %

Tabla 62 Bajas de maternidad/paternidad

Permiso parental	2024	2025
Número de personas trabajadoras con derecho a solicitar permiso parental	1.063	1.034
Mujeres	594	581
Hombres	469	453
% total de personas trabajadoras con derecho a solicitar permiso parental	100 %	100 %
Mujeres	56 %	56 %
Hombres	44 %	44 %
Número de personas trabajadoras que ejercieron el derecho durante el año	29	30
Mujeres	23	25
Hombres	6	5
% de personas trabajadoras que ejercieron el derecho durante el año	3 %	3 %
Mujeres	4 %	4 %
Hombres	1 %	1 %

Tabla 63 Permiso parental

Excedencia	2024	2025
Número de personas trabajadoras con derecho a solicitar excedencia	1.354	1.472
Mujeres	762	832
Hombres	592	640
% total de personas trabajadoras con derecho a solicitar excedencia	100 %	100 %
Mujeres	56 %	57 %
Hombres	44 %	43 %
Número de personas trabajadoras que ejercieron el derecho durante el año	18	44
Mujeres	16	38
Hombres	2	6
% de personas trabajadoras que ejercieron el derecho durante el año	1 %	3 %
Mujeres	2 %	5 %
Hombres	- %	1 %

Tabla 64 Excedencia

Organización del trabajo

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

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

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

Así mismo la compañía, en línea con la normativa laboral en vigor, tiene actualizada en su intranet todas las casuísticas de licencias retribuidas y no retribuidas que contempla la normativa laboral general, así como las que contempla el convenio colectivo de Industria Química Estatal, estableciendo las diferentes tipologías de permisos que las personas trabajadoras pueden solicitar y

disfrutar y las cuales además tienen su reflejo dentro del registro de jornada, pudiéndose acceder a la información en cualquier momento.

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

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

Con el fin de promover y fomentar un entorno más colaborativo e innovador que permita una mayor agilidad, eficiencia y flexibilidad, se ha definido un nuevo modelo de espacio en las oficinas. El proyecto de *Flexible Work Place* ha finalizado su implantación en los edificios de Sede Social de Planta Farmacéutica de Sant Andreu de la Barca, Sede Central y este año también ha finalizado la implementación en el centro dedicado a I+D en Sant Feliu de Llobregat. Así mismo, se están realizando reformas con la misma filosofía en nuestras sedes en Alemania.

4.2.16. Criterios de igualdad retributiva y Brecha salarial en Almirall

En la sección [4.2.11 salarios adecuados](#) de este informe se detalla la política retributiva de la Compañía pasando a desglosar a continuación el impacto de esta en la igualdad retributiva entre las personas que conforman la organización.

Al cierre del ejercicio 2025, la brecha salarial no ajustada (sin tener en cuenta las características del puesto de trabajo) promedio de Almirall es del -8,3 %, es decir, en promedio, las mujeres cobran un -8,3 % menos que los hombres en Retribución Total (Retribución Fija + Retribución Variable a Corto Plazo) o equivalentemente que las mujeres cobran un 91,7 % de la Compensación Total de los hombres.

La fórmula de cálculo utilizada ha sido la siguiente, considerando las horas teóricas por país según convenios/regulaciones existentes en cada uno de ellos:

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:

Brecha salarial promedio

$$= \left(\frac{\text{Promedio Retribución Total por Hora Hombre} - \text{Promedio Retribución Total por Hora Mujer}}{\text{Promedio Retribución Total por Hora Hombre}} \right) \times 100$$

Brecha salarial mediana

$$= \left(\frac{\text{Mediana Retribución Total por Hora Hombre} - \text{Mediana Retribución Total por Hora Mujer}}{\text{Mediana Retribución Total por Hora Hombre}} \right) \times 100$$

En este caso, en términos globales, la brecha se reduce, pasando del -8,3 % (en promedio) a una brecha del -2.3% (en mediana).

País	Dato global 2024	Datos 2025						
		Global			Administrativos Operarios	Profesionales	Mandos Intermedios	Directores
		Mujeres	Hombres	Brecha	Brecha	Brecha	Brecha	Brecha
España	9,8 %	38	41	7,3 %	-2,7 %	7,3 %	0,9 %	13,9 %
Alemania	2,0 %	46	46	-0,2 %	-10,1 %	2,0 %	-2,2 %	22,3 %
Estados Unidos	37,3 %	69	102	32,1 %	- %	10,9 %	18,1 %	15,4 %
Italia	15,6 %	36	45	18,4 %	- %	10,0 %	6,9 %	37,9 %
Reino Unido	20,5 %	55	72	23,2 %	- %	6,2 %	-12,6 %	- %
Suiza	36,9 %	68	83	18,1 %	- %	11,5 %	0,5 %	- %
Austria	18,0 %	63	78	19,1 %	- %	0,9 %	-26,3 %	20,6 %
Bélgica	7,2 %	78	75	-3,9 %	- %	1,6 %	-42,4 %	- %
Países Bajos	-13,1 %	54	55	1,4 %	- %	17,4 %	- %	- %
Francia	11,8 %	52	62	15,6 %	- %	14,3 %	-8,9 %	-47,7 %
Portugal	44,7 %	31	55	44,2 %	- %	26,9 %	- %	- %
Dinamarca	40,9 %	65	103	36,8 %	- %	-31,7 %	- %	- %
Suecia	14,4 %	55	68	19,1 %	- %	-3,4 %	- %	- %
Noruega	- %	50	54	7,5 %	- %	7,5 %	- %	- %
Polonia	-30,7 %	38	29	-29,3 %	- %	-18,7 %	- %	- %
China	- %	69	67	-1,8 %	- %	-88,7 %	- %	- %
Eslovaquia	- %	28	-	- %	- %	- %	- %	- %
Republica Checa	33,0 %	29	38	22,9 %	- %	11,2 %	- %	- %
Total Grupo	9,8 %	43	46	8,3 %	-8,4 %	4,4 %	2,6 %	19,1 %

Tabla 65 Brecha salarial por categoría, género y país

A continuación, se detalla la brecha salarial teniendo en cuenta la compensación total por hora (salario base 100% e incentivos a corto plazo valorados al 100%) por género, país y grado (según *Global Job Map* de la compañía). Los grados entre 2 y 17 que no aparecen es por qué no existe brecha de género (por no comparabilidad entre géneros).

	Global			Distribución de la brecha por grado											
País	Mujeres	Hombres	Brecha	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	16
España	38	41	7,3 %	10 %	-2 %	-3 %	9 %	6 %	6 %	5 %	4 %	2 %	-1 %	13 %	1 %
Alemania	46	46	-0,2 %	-31 %	-11 %	-4 %	-4 %	4 %	3 %	3 %	-8 %	10 %	- %	- %	- %
Estados Unidos	69	102	32,1 %	- %	- %	- %	- %	-5 %	-10 %	14 %	- %	3 %	- %	- %	- %
Italia	36	45	18,4 %	- %	- %	- %	23 %	9 %	1 %	5 %	- %	21 %	- %	- %	- %
Reino Unido	55	72	23,2 %	- %	- %	- %	- %	-10 %	-1 %	- %	-2 %	- %	- %	- %	- %
Suiza	68	83	18,1 %	- %	- %	- %	- %	12 %	- %	- %	- %	- %	- %	- %	- %
Austria	63	78	19,1 %	- %	- %	- %	- %	8 %	15 %	1 %	- %	- %	21 %	- %	- %
Bélgica	78	75	-3,9 %	- %	- %	- %	- %	4 %	-7 %	- %	-42 %	- %	- %	- %	- %
Países Bajos	54	55	1,4 %	- %	- %	- %	- %	- %	18 %	- %	- %	- %	- %	- %	- %
Francia	52	62	15,6 %	- %	- %	- %	- %	4 %	4 %	3 %	2 %	- %	- %	- %	- %
Portugal	31	55	44,2 %	- %	- %	- %	- %	- %	14 %	- %	- %	- %	- %	- %	- %
Dinamarca	65	103	36,8 %	- %	- %	- %	- %	- %	- %	- %	- %	- %	- %	- %	- %
Suecia	55	68	19,1 %	- %	- %	- %	- %	- %	-14 %	- %	- %	- %	- %	- %	- %
Noruega	50	54	7,5 %	- %	- %	- %	- %	- %	- %	- %	- %	- %	- %	- %	- %
Polonia	38	29	-29,3 %	- %	- %	- %	- %	10 %	- %	- %	- %	- %	- %	- %	- %
China	69	67	-1,8 %	- %	- %	- %	- %	- %	- %	- %	- %	- %	- %	- %	- %
Eslovaquia	28	-	- %	- %	- %	- %	- %	- %	- %	- %	- %	- %	- %	- %	- %
Republica Checa	29	38	22,9 %	- %	- %	- %	- %	- %	-7 %	- %	- %	- %	- %	- %	- %
Total	43	46	8,3 %	-11 %	-12 %	-3 %	6 %	-1 %	2 %	10 %	4 %	10 %	10 %	20 %	1 %

Tabla 66 Brecha salarial en promedio por grado, género y país

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

Para dicho proceso, es necesario utilizar modelos econométricos que permitan comparar la retribución total entre hombres y mujeres teniendo en cuenta las correlaciones generadas en otras

dimensiones por las diferencias en las distintas características de la persona trabajadora y del puesto de trabajo.

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

El modelo de regresión utilizado tiene la siguiente expresión:

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

Donde $\ln(Y_i)$ es el logaritmo neperiano de la Y_i que es la retribución total de la persona trabajadora.

$Mujer_i$ es una variable ficticia que toma el valor 1 si la persona trabajadora es mujer y 0 si es hombre. Y el resto de X_{ij} son una serie de variables de control que determinan potencialmente la compensación total de una persona trabajadora. El coeficiente de interés es el coeficiente β_1 que indica la diferencia porcentual entre una mujer y un hombre. Las variables de control que se han considerado son las siguientes:

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

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

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

Haciendo la regresión lineal del modelo, se ha obtenido un coeficiente de determinación de R^2 de 74%. Esto significa que el 74% de la compensación total de una persona trabajadora en Almirall está explicada por las variables independientes especificadas anteriormente. Los *p-values* de las variables de control considerados han sido menores a 0,05 y, por lo tanto, son estadísticamente significativas.

El modelo de regresión obtenido para 2025 tiene la expresión:

$\ln(\text{retribución total}) = 9.873 - 0,015 * \text{Género} + 0,0075 * \text{Localización (país)} + 0,1962 * \text{Grado (global map)}$

El parámetro $\beta_1 = -0,015$

Puesto que la variable dependiente de la ecuación anterior está en logaritmos, el coeficiente β_1 se interpreta de la siguiente manera: el diferencial en salarios entre una mujer y un hombre es de $100 * \beta_1\%$. Así en Almirall para 2025 tenemos una brecha ajustada de: -1,5 %. Es decir, del total de la brecha sin ajustar presentada del -8,3 % hay una parte que se puede explicar por la localización de la posición y su contribución en la compañía, reduciendo así la parte relacionada con el género -1,5 %. Realizando el mismo análisis estadístico con la información del pasado 2024, obtenemos que la brecha ajustada para este periodo fue del -2,7%. Se considera que no hay brecha salarial de género cuando existe una desviación menor del +/-1.5%

El ratio de la retribución total del mejor pagado del Grupo¹¹ respecto a la mediana del resto de asalariados¹² del Grupo es de 24 (21 en 2024).

4.2.17. Incidentes y denuncias en Derechos Humanos

Se clasifican como denuncias de derechos humanos todas aquellas que amenazan la dignidad humana, independientemente de la nacionalidad, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, idioma o cualquier otra condición. Van desde los más fundamentales -el derecho a la vida- hasta

¹¹ Para la retribución del mejor pagado se han considerado 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). Además al formar parte del comité de dirección como presidente también se han considerado las comisiones y pagos asociados a esta posición.

¹² Para la retribución de los asalariados se han tenido en cuenta el sueldo base y el variable (STI-bonus o incentivos) a fecha cierre del año 2024.

aquellos que hacen que la vida valga la pena, como los derechos a la alimentación, la educación, el trabajo, la salud y la libertad.

De los casos 18 casos investigados en 2025 (ver apartado [5.1.4 Prevención y detección de la corrupción y el soborno](#)), ninguno de ellos corresponde a denuncias por violación de derechos humanos.

4.3. Personas trabajadoras de la cadena de valor

Almirall demuestra un firme compromiso con los derechos humanos que trasciende su plantilla, abarcando también a las personas trabajadoras de su cadena de valor. En este sentido, los proveedores deben cumplir este principio respetando los derechos humanos de sus propias personas trabajadoras y tratándolos con integridad, dignidad y respeto. La compañía implementa políticas basadas en principios internacionales, como el Pacto Mundial de Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la guía de la OCDE para empresas multinacionales y las normativas clave de la Organización Internacional del Trabajo, así como de iniciativas del sector, tales como la *Pharmaceutical Supply Chain Initiative*, de la que es miembro asociado desde septiembre de 2022. A la vez, procura que estas políticas se reflejen en su cadena de valor, reflejada en el Código de Conducta de Proveedores de Almirall con disposiciones específicas y la Política de Compras Globales.

Se espera que los proveedores cumplan al menos con los tratados internacionales de derechos humanos, sin perjuicio de las leyes nacionales más favorables. En particular, el cumplimiento de los convenios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y los principios establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos por parte de los proveedores es un requisito esencial.

El trabajo juvenil e infantil está prohibido por el Convenio 138 de la OIT sobre la Edad Mínima. De conformidad con el Código de Conducta de Proveedores anteriormente mencionado, los proveedores de Almirall no pueden recurrir al trabajo infantil. La edad mínima para trabajar establecida en el Convenio 138 de la OIT es de 15 años (o 14 años de acuerdo con las excepciones de los países en desarrollo de conformidad con dicho convenio). Si la ley nacional del proveedor estipula una edad más alta para trabajar o escolaridad obligatoria, se debe aplicar la edad más alta. Además, el trabajo realizado por personas trabajadoras menores de 18 años siempre debe respetar las condiciones mínimas de empleo vigentes según las regulaciones de cada país, y en ningún caso puede ser contrario a las condiciones mínimas establecidas por la OIT. En este sentido, los niños menores de 18 años tienen prohibido realizar trabajos arriesgados (peligrosos, insalubres o perjudiciales para su moral).

Asimismo, los proveedores de Almirall deben respetar las condiciones mínimas de contratación y empleo establecidas por las normativas vigentes y tienen prohibido utilizar mano de obra forzada, en régimen de servidumbre o bajo contrato de cumplimiento forzado, así como tampoco mano de obra penitenciaria.

Además, Almirall puso en marcha un proyecto denominado *“High-risk Materials”* para identificar los posibles impactos en Derechos Humanos de un conjunto de materiales acordados por la PSCI debido a su importancia para la industria farmacéutica. La evaluación de Almirall analizó condiciones laborales y derechos humanos en toda la cadena de suministro, desde la extracción hasta el procesamiento de materiales clave como aceite de palma y aluminio. Se identificaron áreas de alto riesgo en regiones de Asia, América Latina y Europa (incluyendo Ucrania), donde existen desafíos significativos en derechos laborales. Y por otro lado, Almirall también ha puesto en marcha este 2025 un proyecto para asegurar el cumplimiento de la EUDR, una normativa de la Unión Europea que exige a las empresas garantizar que determinados productos y materias primas comercializados o exportados en el mercado europeo no procedan de tierras deforestadas ni degradadas, y que cumplan con la legalidad en origen, incluyendo derechos de uso de la tierra, derechos humanos y laborales, y normativas medioambientales, mediante la implantación de sistemas de diligencia debida y trazabilidad en toda la cadena de suministro.

Para más detalle sobre el proyecto *“High-risk Materials”* y el cumplimiento de la EUDR, ver la sección [5.2.1 “Enfoque de gestión de la cadena de suministro”](#).

4.3.1. Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades

En cuanto a la gestión de riesgos, Almirall integra los riesgos relacionados con las personas trabajadoras de su cadena de valor en un proceso corporativo liderado por el *Executive Director Internal Audit*, con cada área de negocio encargada de identificar y gestionar los riesgos en sus respectivos ámbitos. Asimismo, la compañía está comprometida en la identificación, evaluación, y monitorización de estos riesgos y oportunidades mediante un proceso integrado y multidisciplinar. Ver más detalle sobre la metodología utilizada en el análisis de Doble Materialidad e identificación de Impactos, Riesgos y Oportunidades en la sección [2.5. Doble materialidad](#) de este informe.

Esto incluye un análisis que ha permitido comprender cómo las personas trabajadoras de su cadena de valor con características particulares o que trabajan en contextos específicos pueden estar en mayor riesgo de sufrir daños. En el análisis de Doble Materialidad de 2025, los equipos especializados de las distintas áreas identificaron riesgos y oportunidades relevantes para las personas trabajadoras de la cadena de valor de Almirall, sin que se detectaran impactos significativos. En el ejercicio de actualización realizado en 2025 no se han detectado Riesgos, Oportunidades e Impactos diferentes a los ya identificados el ejercicio anterior.

A continuación se muestran los Impactos, Riesgos y Oportunidades detectados por Almirall y cómo estos están regulados en cada una de las Políticas de la compañía:

S2 PERSONAS TRABAJADORAS EN LA CADENA DE VALOR		
IRO	Descripción	Políticas
Condiciones laborales		
R	La disminución del desempeño de las personas trabajadoras de la cadena de valor y la pérdida de motivación debido a condiciones laborales inseguras y excesivas horas de trabajo podría afectar negativamente la eficiencia operativa y la calidad del producto	
Salario adecuado		
R	Una política salarial inadecuada a lo largo de la cadena de valor puede reducir la productividad y aumentar la rotación de personal, lo que genera malestar laboral, quejas y posibles sanciones. Estos factores comprometen la eficiencia operativa y la motivación de las personas trabajadoras, pudiendo incluso derivar en huelgas o boicots que impacten en los plazos de entrega y la calidad del producto.	-Código ético -Código de conducta de proveedores
Conciliación laboral		
R	La reducción del compromiso y la productividad laboral debido a una menor conciliación entre la vida laboral y personal para las personas trabajadoras de la cadena de valor de Almirall podría afectar negativamente la eficiencia operativa y la calidad de los productos ofrecidos por la empresa.	-Política de Derechos Humanos -Política de Seguridad, Salud y Medioambiente -Política de Sistema de Gestión de Riesgos
Salud y seguridad		
R	Las condiciones laborales inseguras de las personas trabajadoras de la cadena de valor pueden afectar negativamente la eficiencia y la reputación de la compañía. Esto puede causar accidentes, absentismo y baja productividad, impactando la calidad del producto y los tiempos de entrega	-Política de Sostenibilidad
Libertad de expresión		
O	Incremento de la productividad laboral a través de la promoción de la satisfacción y el bienestar de las personas trabajadoras en la cadena de valor de Almirall, mediante la creación de espacios para la expresión de inquietudes en el entorno laboral.	

R: Riesgo, O: Oportunidad, +: Impacto positivo, -: Impacto negativo

4.3.2. Políticas y compromisos con las personas trabajadoras de la cadena de valor

El respeto por la ley, los compromisos asumidos, la calidad del servicio e integridad en los contratos forman la base de las relaciones de Almirall. Se exige calidad, rigurosidad, compromiso y excelencia de todas aquellas personas trabajadoras involucradas en la cadena de valor, tanto aguas arriba como aguas abajo. Además de la Política de Derechos Humanos, Almirall cuenta con otras políticas como el Código Ético, el Código de Conducta de Proveedores y la Política de Compras, detalladas en la sección [5.2.1 Enfoque de gestión de la cadena de suministro](#), para asegurar que los proveedores se alineen con los compromisos de Almirall en relación con las condiciones laborales, salario adecuado, conciliación laboral y salud y seguridad en el ámbito laboral.

Código de Conducta de Proveedores

Este código, en su versión más reciente de 2024, establece las expectativas de Almirall hacia sus proveedores en las áreas de ética, derechos humanos y laborales, salud y seguridad, medioambiente y sistemas de gestión. Estos estándares en materia de sostenibilidad deben ser aceptados por los proveedores durante el proceso de homologación, comprometiéndose a su cumplimiento (y también a hacerlo cumplir a sus subcontratistas). Ver más detalles en la sección [5.2.2 Políticas y procesos en relación con la cadena de suministro](#) de este informe.

Política de Compras

Esta política establece las reglas para estructurar los procesos y las estrategias de compras de Almirall para asegurar que los servicios y bienes que adquirimos son el resultado de una toma de decisiones transparente, objetiva, sostenible, informada sobre riesgo, oportuna y rentable y monitorizar el riesgo y el rendimiento de nuestros proveedores a lo largo de toda la relación comercial. Ver más información en la sección [5.2.2 Políticas y procesos en relación con la cadena de suministro](#) de este informe.

Política de Derechos Humanos

Almirall ha actualizado en 2025 su Política Global Corporativa de Derechos Humanos reafirmando su compromiso con los estándares internacionales, incluyendo el respeto por la diversidad en función de raza, género, orientación sexual y otras características personales. Esta política se basa en los principios del Pacto Mundial de la ONU y las normativas de la OIT, y se alinea con el Código Ético de la compañía.

La política establece, entre otros, que los procesos productivos de las personas trabajadoras en la cadena de valor deben desarrollarse en entornos de trabajo justos, prohibiendo el trabajo infantil, forzoso y cualquier forma de explotación. Almirall realiza un proceso continuo de debida diligencia para asegurar el respeto y la protección de los derechos humanos en toda su cadena de valor, que están ligados a aquellos riesgos y oportunidades identificados tales como las condiciones laborales, salud y seguridad y diálogo social. Ver más información en la sección [4.2.2](#) de este informe.

4.3.3. Procedimientos, actuaciones y recursos en relación con las personas trabajadoras de la cadena de valor

El Código de Conducta de Almirall expone que las personas trabajadoras de los proveedores tienen a su disposición el canal de denuncias *SpeakUp!* de Almirall (disponible en la web: <https://almirall.integrityline.com>) para informar de inquietudes o actividades ilegales en el lugar de trabajo y que deberán poder realizarlo sin que por ello reciban amenazas de represalias, intimidación o acoso.

Además, si es obligatorio en virtud de su legislación nacional, Almirall dispone que sus proveedores deberán habilitar canales de denuncia para sus propias personas trabajadoras. Almirall espera asimismo que los proveedores investiguen las situaciones denunciadas y tomen medidas correctivas si es necesario. Como parte de este compromiso, Almirall implementará un plan de comunicación en 2025 con sus proveedores con el fin de promover el diálogo social en toda la cadena de valor. Este programa, identificado como una nueva área de desarrollo, incluirá la promoción del canal *SpeakUp!* para garantizar un espacio seguro donde las personas trabajadoras puedan expresar sus inquietudes. Todos estos avances se comunicarán al Comité de Sostenibilidad.

En 2025, Almirall no ha recibido ninguna denuncia por violaciones de Derechos Humanos en relación con los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, ni las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales que afecten a las personas trabajadoras de su cadena de valor. Sin embargo, aún no se ha realizado una evaluación exhaustiva de riesgos de Derechos Humanos en toda

la cadena de valor, incluyendo aguas arriba y aguas abajo, conforme a los principios de debida diligencia de la Directiva sobre la Diligencia Debida de las Empresas en Materia de Sostenibilidad (CSDDD, por sus siglas en inglés). Actualmente, se está diseñando un plan integral para identificar estos riesgos, que incluye la revisión completa de nuestras operaciones, proveedores y partners. Se prevé completar la evaluación en 2026.

Asimismo, tal y como se detalla en el apartado [5.2.3 “Palancas y herramientas para la gestión sostenible de la cadena de suministro”](#) de este informe, para disminuir el impacto social y de derechos humanos en nuestra cadena de suministro, Almirall evalúa en remoto a sus proveedores clave a través de una agencia independiente de calificación global. En base a los resultados de la evaluación y los riesgos identificados, se implementan planes de acción individuales para cada proveedor.

Por último, en el apartado [5.2.5 “Metas y objetivos en relación con la Cadena de Suministro Sostenible”](#) se explica con mayor detalle las interacciones con la cadena de suministro.

4.3.4. Metas y objetivos en relación con las personas trabajadoras de la cadena de valor

En el apartado [5.2.5 “Metas y objetivos en relación con la Cadena de Suministro Sostenible”](#) se incluye una tabla resumen sobre el progreso en los objetivos relacionados del Programa de Compras Sostenibles.

Para reforzar nuestro compromiso con los derechos humanos, en 2025 hemos revisado y actualizado el protocolo y el SOP de nuestro proceso de auditoría ESG online, con el objetivo de elevar la puntuación mínima requerida en el pilar de Labor & Human Rights. El umbral en la auditoría de EcoVadis para este pilar se ha incrementado a 45 puntos para considerarlo válido y aprobado. En caso de que un proveedor no alcance este nivel, se le asignarán acciones correctivas específicas para mejorar su desempeño hasta cumplir los estándares definidos. Adicionalmente, se ha realizado el seguimiento del promedio de puntuación de nuestros proveedores en el pilar de Derechos Humanos, identificando una evolución positiva a lo largo del año 2025 de un 2%.

4.4. Consumidores finales: Los/as pacientes

En Almirall, la misión se centra en mejorar la vida de las personas que viven con enfermedades de la piel. Hay un compromiso a ofrecer tratamientos efectivos que no solo contribuyan a mejorar su salud, sino también su calidad de vida. Entender a los/las pacientes y sus necesidades es fundamental para el enfoque del Grupo, el cual abarca desde la innovación científica y el desarrollo de nuevos tratamientos, hasta su comercialización. Todo esto con el objetivo de proporcionar soluciones verdaderamente impactantes y efectivas. Además, se impulsan iniciativas para aumentar la concienciación sobre las enfermedades de la piel y reducir el estigma que a menudo las rodea, trabajando así por una sociedad más informada y empática.

En el sector farmacéutico, la relación entre las compañías y sus usuarios finales (es decir, los/las pacientes) depende de múltiples factores, como por ejemplo el sistema sanitario de cada geografía, la patología y severidad de esta, el canal de distribución, el tipo de medicina y la fase de desarrollo en que se encuentra el medicamento, entre otros. A continuación, se describen los casos más comunes donde hay interacción entre la compañía y el paciente, que incluye el paciente de ensayo clínico, hospital, ambulatorio y doméstico, y en raros casos, el paciente doméstico menor de edad y pediátrico para ciertos medicamentos, como jarabes.

En primer lugar, el acceso a un medicamento en un territorio depende de una autorización regulatoria previa, como es el caso de la EMA para la UE o la FDA para Estados Unidos. Sin esta aprobación el acceso es prácticamente inexistente, pues los costes asociados del tratamiento (medicación, hospitalización, análisis, visitas, etc.) son tan elevados que están al alcance de muy pocos casos y para una compañía tampoco sería viable económicamente.

Una vez obtenida la aprobación, el acceso a los medicamentos desde un punto de vista económico varía enormemente según la geografía. En resumen, en los territorios que opera el Grupo se pueden distinguir dos modelos:

- Existencia de un sistema nacional de salud que cubre la mayor parte de los/las pacientes: es el caso dominante en la Unión Europea, donde las agencias del medicamento otorgan un precio de reembolso a los productos, por lo general medicamentos innovadores o vinculados a

enfermedades crónicas. En tales casos, la mayor parte del costo es asumida por el sistema nacional, y el paciente contribuye con una pequeña parte (a veces incluso nada).

- Cobertura a través de un sistema privado de seguros: es el caso dominante en Estados Unidos, por ejemplo. En este caso, el paciente debe tener una cobertura privada (es habitual que dentro del paquete retributivo de la plantilla se incluya un seguro médico) y es la compañía la que acuerda las condiciones y cobertura de cada uno de sus productos con las diferentes aseguradoras. En este caso, cada paciente depende de la cobertura individual a la hora de pagar el precio de un medicamento.

Estos dos sistemas no son excluyentes y pueden convivir en una misma geografía, e incluso existir diferentes niveles de copago, tanto entre paciente y pagador, como entre compañía farmacéutica y pagador (sea este el sistema nacional de salud o una compañía de seguros). Por último, existen medicamentos que son de precio libre y es la compañía quien determina el precio directamente en el mercado.

Según la patología y severidad de esta, el acceso al medicamento puede estar restringido. Hay tratamientos que requieren prescripción médica por parte de un profesional de la salud (el médico de familia o especialista) mientras que otros son de libre acceso (es decir, que no requieren de receta médica). En el primer caso, la compañía interactúa con estos profesionales (comúnmente denominados prescriptores) a través de visitadores médicos. En el segundo caso, la interacción se efectúa a través de promoción en farmacias o bien en campañas publicitarias directas al paciente (siempre respetando la regulación de cada territorio).

Asimismo, durante el año se organizan diversos eventos (congresos, simposios, seminarios, etc., algunos de ellos patrocinados u organizados por la propia compañía) en los que se realizan programas educativos médicos para mantener a los profesionales de la salud actualizados sobre los últimos avances e investigaciones, liderado por el departamento médico en la mayoría de los casos.

Finalmente, en el caso de los medicamentos en desarrollo, los/las pacientes que participan en estudios clínicos son seleccionados cuidadosamente por los investigadores responsables del estudio en el centro correspondiente y siguiendo los protocolos previamente aprobados por las autoridades regulatorias pertinentes.

Desde el punto de vista de calidad del producto y seguridad del paciente, existen dos enfoques clave:

- **Control de calidad:** la industria farmacéutica cuenta con unos estándares de calidad muy elevados, tanto por requisitos regulatorios como por el riesgo que entrañaría proveer el mercado con productos que no cumplan las especificaciones y puedan dañar al paciente. Los equipos de calidad del Grupo se encargan tanto del control interno de cualquier producto que participa en el proceso de producción (ya sea productos comercializados o en fase de desarrollo). Esto incluye la realización de auditorías en cualquier sitio productivo que forma parte de la cadena de valor, así como la gestión de auditorías que se reciben por parte de terceros y organismos regulatorios.
- **Farmacovigilancia:** las compañías farmacéuticas cuentan con un departamento dedicado a recopilar información por parte de los consumidores acerca de cualquier sospecha de reacción adversa a un medicamento, ya sean efectos descritos en los prospectos y fichas técnicas o no sean esperados, incluyendo falta de eficacia, o cualquier otra condición de uso diferente de la autorizada. Este *feedback* puede provenir de cualquier fuente (profesionales de la salud, pacientes, plantilla, etc.) y este departamento se encarga de recopilar la información, investigar si aparecen posibles riesgos no conocidos anteriormente o cambios en la gravedad o frecuencia de riesgos ya conocidos, evaluar la relación entre dichos riesgos y el beneficio del producto, y tomar las acciones pertinentes.

Finalmente, existe también interacción entre el Grupo y grupos de defensa del paciente (asociaciones, ONGs y similares, quienes abogan por sus comunidades, influyendo en sus gobiernos y en las autoridades sanitarias nacionales y regionales sobre diversos temas) con los que se colabora para comprender las necesidades y preocupaciones de los/las pacientes, apoyar campañas de concienciación sobre enfermedades o para educar al público sobre enfermedades y opciones de tratamiento.

4.4.1. Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades

Almirall está comprometida con la mejora de la salud, calidad de vida e inclusión social de los/las pacientes a través del desarrollo de medicamentos y productos seguros, garantizando su calidad. La compañía dispone de un sistema de farmacovigilancia que permite reportar reacciones adversas por diversos canales, asegurando una monitorización constante de la seguridad de sus productos. Además, colabora estrechamente con profesionales sanitarios y organizaciones de pacientes para mejorar la atención en enfermedades crónicas y autoinmunes, ofreciendo apoyo e información que fortalecen la confianza y optimizan los resultados clínicos.

Almirall gestiona los riesgos, oportunidades e impactos que afectan a los/las pacientes mediante un enfoque corporativo integral que cubre todas las áreas del negocio, incluyendo I+D, farmacovigilancia, seguridad del paciente y calidad del medicamento. El análisis de Doble Materialidad de 2025 destaca a los/las pacientes como la principal prioridad de la compañía, subrayando como aspectos más relevantes su salud y seguridad, el acceso a información de calidad, la protección de su privacidad de datos y su inclusión social. Este análisis identificó los riesgos, oportunidades e impactos más importantes para los/las pacientes, abarcando tanto las operaciones internas como la cadena de valor de la compañía.

A continuación se muestran los Impactos, Riesgos y Oportunidades detectados por Almirall y cómo estos están regulados en cada una de las Políticas de la compañía:

S4 PACIENTES		
IRO	Descripción	Políticas
Privacidad		
+ R O	Almirall implementa políticas robustas de privacidad de datos para proteger la información de los/las pacientes en relación al consentimiento para la recolección y uso de datos así como el establecimiento de procedimientos avanzados de seguridad de datos para garantizar la confidencialidad e integridad de la información personal. Esto fortalece la confianza en Almirall gracias a la implementación de políticas regulatorias que promueven la protección de los datos de los/las pacientes. En caso contrario podría existir un riesgo de sanciones legales y pérdida de confianza de los/las pacientes debido a posibles ciberataques a los sistemas de información o incumplimientos de la legislación vigente sobre protección de datos tanto de los usuarios finales como de los/las pacientes que participen en ensayos clínicos o profesionales de la salud con los que interactúa.	-Código ético -Política de Protección de Datos Personales -Política de Sistema de Gestión de Riesgos -Política de Sostenibilidad
Libertad de expresión		
+	Acceso para que los/las pacientes realicen consultas o presenten reclamaciones sobre calidad u otros problemas a través de los canales de comunicación de Almirall, garantizando así una sociedad más informada y cuyas necesidades se satisfacen de manera eficiente.	-Código ético -Política de Derechos Humanos -Política de Sostenibilidad
Acceso a información de calidad		
+ R O	Almirall provee información de calidad a los/las pacientes a través de sus plataformas, profesionales de la salud y servicios relacionados con sus productos, asegurando la veracidad, integridad y relevancia de la información incluida en el contenido relacionado con los productos. La provisión de información clara y eficiente mediante centros de llamadas locales permite una gestión mejor de la enfermedad al gestionar adecuadamente los incidentes y ofrecer soluciones según las directrices de Almirall. Esta transparencia en la comunicación, tanto sobre las características de los productos como en las campañas de concienciación, mejora la reputación de la empresa, construye confianza y fortalece la lealtad de los pacientes. De otra manera existiría riesgo potencial de pérdida de cuota de mercado y disminución de ingresos para Almirall debido a la provisión de información de baja calidad (como textos, códigos, símbolos u otros elementos incorrectos) a los consumidores (ej. hospitales) y usuarios finales (pacientes) sobre sus productos. Este riesgo puede manifestarse si la compañía no proporciona información precisa y detallada sobre el uso, mantenimiento y resultados esperados de sus productos, lo que podría derivar en diagnósticos incorrectos o tratamientos inapropiados.	-Código ético -Política de Interacciones Éticas con Profesionales de la Salud -Política de Sistema de Gestión de Riesgos -Política de Sostenibilidad

S4 PACIENTES

IRO	Descripción	Políticas
Salud y seguridad		
+ O	Almirall protege a los/las pacientes asegurando la disponibilidad de información de seguridad, protegiendo así su bienestar físico. Integrar consideraciones de seguridad esenciales en nuevos productos y en los centros productivos de la cadena de valor mejora los estándares de seguridad, mitiga riesgos y refuerza el compromiso de Almirall con la calidad y el cumplimiento normativo a nivel global	- Código ético - Política de Calidad - Política de Derechos Humanos - Política de Sostenibilidad
Protección y seguridad infantil		
+ -	La promoción de la implementación de medidas de seguridad y características en los productos farmacéuticos producidos por Almirall, garantiza la seguridad infantil en caso de contacto (accidental) con los productos de Almirall. La falta de adaptación de los productos farmacéuticos para la salud y seguridad infantil por parte de Almirall podría llevar a consecuencias adversas para su salud, exponiéndolos a productos inadecuados	- Código ético - Política de Calidad - Política de Derechos Humanos - Política de Sostenibilidad
No discriminación		
+ O	La promoción de la no discriminación en la oferta de productos de Almirall, fomentando la diversidad y la inclusión, como en sus campañas publicitarias, generan un entorno más equitativo y acogedor para todos los/las pacientes, fortaleciendo la reputación de la empresa y su relación con los consumidores. Así, una reputación mejorada debido a la priorización de prácticas de no discriminación en campañas publicitarias asegura un acceso equitativo a productos y servicios de atención médica, sin discriminar por factores como raza, género o estatus socioeconómico, fomenta la inclusión y genera confianza con diversos grupos de pacientes.	- Código ético - Política de Derechos Humanos - Política de Interacciones Éticas con Profesionales de la Salud - Política de Sostenibilidad
Accesibilidad		
+ O	La promoción del acceso equitativo y accesible a productos farmacéuticos de calidad, incluyendo productos diversificados y accesibles que reflejan la pluralidad económica, cultural y social de los usuarios genera un impacto positivo en los/las pacientes. Almirall contribuye a la innovación en productos medicinales a través de su I+D y colaboración con socios y organismos estatales, lo que mejora el acceso a tratamientos más eficientes y personalizados. Además, su reputación como entidad socialmente responsable se fortalece mediante colaboraciones y donaciones a organizaciones sin ánimo de lucro (por ejemplo, asociaciones de pacientes), lo que facilita un mejor acceso a la atención médica y mejores resultados de salud para distintos grupos sociales	- Código ético - Política de Derechos Humanos - Política de Interacciones Éticas con Profesionales de la Salud - Política de Sostenibilidad
Marketing responsable		
+ -	La promoción de prácticas de marketing responsables a través de mensajes éticos y veraces en las etiquetas de los productos, como contenido publicitario transparente y científicamente fundamentado, respeto por la privacidad del paciente, apoyo a causas sociales y uso responsable de las redes sociales, contribuyen a una percepción positiva de la marca y fortalecen la confianza pública en sus productos y servicios, así como en el sector en general. Esto puede generar mayor atracción de pacientes impulsados por atributos de sostenibilidad en sus decisiones de compra debido a la implementación de prácticas sostenibles por parte de Almirall y su correcta difusión mediante prácticas de marketing responsables, así como adherencia a guías de buenas prácticas del propio sector (por ejemplo, de la EFPIA y las asociaciones de la industria farmacéutica locales). De no ser así, podría resultar en la promoción de estereotipos dañinos o en la difusión de información falsa o engañosa sobre los productos que podría socavar la integridad del proceso democrático y los intereses de la sociedad en general al permitir la adopción de políticas y regulaciones que no reflejen los mejores intereses de la comunidad.	- Código ético - Política de Derechos Humanos - Política de Interacciones Éticas con Profesionales de la Salud - Política de Sostenibilidad
Inclusión social		
O	Aumento de ventas y reputación de Almirall al adaptar sus ofertas farmacéuticas para satisfacer las necesidades de personas con discapacidades auditivas o visuales. Medidas como la transcripción de contenidos, la audiodescripción y la interpretación en lengua de signos pueden mejorar la accesibilidad y la satisfacción del paciente, reforzando la posición de Almirall en la industria farmacéutica	- Código ético - Política de Derechos Humanos - Política de Interacciones Éticas con Profesionales de la Salud - Política de Sostenibilidad

R: Riesgo, O: Oportunidad, +: Impacto positivo, -: Impacto negativo

4.4.2. Políticas y compromisos con los/las pacientes

Almirall se compromete a mejorar la calidad de vida de sus consumidores y pacientes mediante soluciones innovadoras y seguras, siempre priorizando su salud y bienestar. La compañía basa su relación con los consumidores y pacientes en la transparencia, el cumplimiento legal y un firme compromiso con la calidad y la ética en todas las etapas de su cadena de valor.

Con un enfoque especial en los/las pacientes, Almirall promueve políticas de acceso equitativo a tratamientos avanzados, educación sobre su uso y apoyo continuo. Además, garantiza condiciones justas, promoviendo la equidad y la inclusión y asegurando un impacto positivo y sostenible para la sociedad.

De esta manera, la compañía cuenta con una serie de políticas que apuntan directamente a tratar los temas analizados como impactos, riesgos y oportunidades vinculados a la privacidad, acceso a la información de calidad, salud y seguridad, no discriminación, accesibilidad en productos, inclusión social, marketing responsable y protección y seguridad infantil.

Política de Protección de Datos Personales

Es necesario proporcionar las directrices y principios a seguir en relación con la protección de datos personales de los consumidores y pacientes de Almirall, en el ámbito de las actividades llevadas a cabo por los diferentes departamentos y áreas funcionales; todo ello con el objetivo de garantizar el cumplimiento de las leyes aplicables en materia de protección de datos y privacidad.

Ver más detalles sobre esta política en la sección [5.1.3 “Políticas de conducta empresarial”](#).

Política de Derechos Humanos

Tal como se menciona anteriormente, en 2022 el Consejo de Administración de Almirall aprobó e hizo pública esta política que refleja el compromiso de la compañía con el respeto a los estándares internacionales en esta materia, incluyendo el respeto por la diversidad en aspectos como raza, edad, género, estado civil, orientación sexual, opiniones políticas, religión u otras características personales o sociales.

Almirall se compromete a garantizar los derechos humanos de consumidores y pacientes, asegurando que sus interacciones se alineen con los principios establecidos en el Pacto Mundial de Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las directrices de la OCDE para empresas multinacionales y los convenios clave de la Organización Internacional del Trabajo. Esta política es esencial para proteger los derechos y dignidad de los consumidores y pacientes, garantizando que su trato sea justo, seguro y respetuoso en todo momento.

El compromiso de Almirall se extiende a todas sus áreas de actuación, enfocándose en su relación con consumidores y pacientes. La totalidad de los procesos productivos de Almirall se desarrollan bajo principios de respeto a la dignidad humana, igualdad, y prohibición del trabajo forzoso o infantil, así como el rechazo del tráfico de seres humanos. Estos valores fundamentales rigen la actividad empresarial de la compañía, promoviendo un entorno justo y respetuoso.

Esta política se orienta a abordar de manera integral los impactos, riesgos y oportunidades relacionados con el acceso a la información de calidad, salud y seguridad, no discriminación, accesibilidad de productos y tratamientos, inclusión social, protección y seguridad infantil, y libertad de expresión hacia los consumidores y pacientes. Además, se asegura que las actividades de la compañía cumplan con altos estándares de responsabilidad y respeto por los derechos de todas las partes implicadas. La política ha sido actualizada en mayo de 2025 para alinearla con las nuevas directrices de estandarización de la compañía.

La anticipación y prevención de cualquier riesgo asociado con los derechos humanos es responsabilidad de los *Senior Leadership* y responsables de cada área funcional, quienes siguen los procedimientos establecidos en esta Política. Asimismo, se realiza un proceso continuo de debida diligencia para asegurar que los derechos de los consumidores y pacientes sean siempre respetados en todas las operaciones y servicios ofrecidos por la compañía.

Código Ético

Los principios básicos del Código Ético están definidos en la sección [5.1.3 Políticas de conducta empresarial](#) de este informe.

En Almirall, los valores de la compañía guían todas sus acciones y definen tanto su cultura como su manera de trabajar e interactuar con consumidores y pacientes.

Se basa en principios que priorizan el respeto por la inclusión, la diversidad, la no discriminación, inclusión social, y la protección y seguridad infantil hacia los consumidores y pacientes. Además, garantiza la protección de datos, la seguridad y la calidad en el manejo de información personal. Estos elementos son fundamentales para asegurar que Almirall pueda identificar y mitigar riesgos, así como aprovechar oportunidades, con un enfoque centrado en el bienestar de sus pacientes. Además, como elemento fundamental de este código, se pone a disposición el sistema de farmacovigilancia para identificar y gestionar de manera correcta cualquier situación sobre reacciones adversas relacionadas con los productos y tratamientos, en cumplimiento con las leyes aplicadas.

La empresa también se compromete con los Principios de Buen Laboratorio y las Buenas Prácticas Clínicas, garantizando que la innovación, calidad, eficacia y seguridad de sus medicamentos cumplan con todas las normativas. Almirall supervisa rigurosamente la seguridad de sus productos, gestionando cualquier evento adverso con un protocolo establecido, y asegurando que todos su plantilla y contratistas estén capacitados para garantizar la seguridad en cada paso del proceso.

Como empresa pública, Almirall se compromete a mantener la transparencia en sus comunicaciones, beneficiando tanto a los inversores como al público en general y las comunidades que dependen de sus productos. El Comité de Dirección es responsable de definir la estrategia de la compañía y garantizar el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones.

Política de Calidad

En Almirall el foco está centrado en mejorar la salud y el bienestar de los/las pacientes, ofreciendo productos y tratamientos seguros, eficaces y de máxima calidad, siempre con un enfoque en la mejora constante y en estricto cumplimiento de todas las normativas y regulaciones farmacéuticas vigentes.

La Política de Calidad, actualizada en septiembre de 2024, aplica a todas las entidades legales del grupo Almirall y todas sus respectivas personas trabajadoras y es el pilar fundamental del Sistema de Gestión de Calidad (QMS), el cual se apoya en los principios establecidos por la guía del Sistema de Calidad Farmacéutica ICH Q10 del Consejo Internacional para la Armonización. Esta política busca cubrir los temas tratados como impactos, riesgos y oportunidades vinculados a salud y seguridad y accesibilidad de productos y tratamientos que mejoren la calidad de vida de los/las pacientes.

Este Sistema de Gestión de Calidad garantiza el cumplimiento de los estándares internacionales en cada fase del ciclo de vida de los productos de la compañía, abarcando desde la investigación y desarrollo hasta la producción y distribución, cubriendo todo el portafolio. A su vez, cada persona trabajadora de Almirall juega un papel crucial en el Sistema de Gestión de Calidad, debiendo comprender e integrar estos principios en su trabajo diario.

A su vez, toda la plantilla está obligada a reportar cualquier sospecha de violación de la Política de Calidad de acuerdo con el Código Ético y otras directrices internas. Las sospechas de violaciones pueden ser reportadas a su gerente directo, al departamento de People & Culture, a su representante local de Cumplimiento o Legal, o a través del canal *SpeakUp!*.

El equipo de liderazgo de Almirall tiene la responsabilidad y el compromiso de mantener un Sistema de Gestión de Calidad eficiente, implementando procesos y procedimientos adecuados, bajo la supervisión del encargado del área de VP, *Global Quality Assurance*. Además, el equipo de Almirall se compromete a fomentar una cultura orientada a la calidad, asegurando que las decisiones se tomen para mejorar la calidad del producto y la seguridad de los/las pacientes.

Política de Interacciones Éticas con Profesionales de la Salud

Como empresa bio-farmacéutica de alcance internacional, Almirall lleva a cabo actividades promocionales y no promocionales en diversos países, involucrándose en una amplia gama de acciones que incluyen la promoción de medicamentos de prescripción y de venta libre. Estas actividades implican interacciones con profesionales de la salud, organizaciones sanitarias y otros grupos relevantes.

Dado que este es un entorno altamente regulado, dichas interacciones, como patrocinios, reuniones científicas y profesionales, hospitalidad, muestras, acuerdos de investigación y consultoría, están sujetas a leyes y regulaciones tanto locales como internacionales.

Esta política ha sido actualizada en febrero 2025 y aplica a Almirall S.A. y a todas sus filiales. En ella se establecen las normas para realizar actividades promocionales y no promocionales de manera adecuada y garantizar una conducta ética al interactuar con los profesionales de la salud y los/las pacientes. El cumplimiento de estas normas es supervisado por el Global Compliance & Privacy Executive Director.

Las actividades promocionales incluyen cualquier acción o material diseñado para apoyar la promoción o informar sobre el suministro, venta o administración de los productos de la empresa, así como sobre la compañía misma, dirigidas a profesionales de la salud, organizaciones sanitarias, funcionarios gubernamentales y otros interesados. Por otro lado, las actividades no promocionales son interacciones o colaboraciones destinadas al desarrollo científico, la educación y la concienciación sobre enfermedades. Además, Almirall es miembro de la IFPMA, la EFPIA y asociaciones locales de la industria farmacéutica, y se compromete a cumplir con los códigos mencionados.

Esta política busca cubrir aspectos vinculados a la accesibilidad de productos y tratamientos, marketing responsable y acceso a información de calidad identificados como impactos, riesgos y oportunidades.

Las actividades promocionales cubiertas por este documento incluyen, pero no se limitan a:

- El patrocinio de congresos científicos y reuniones de carácter profesional o científico a las que asisten profesionales de la salud.
- La oferta de muestras y hospitalidad a profesionales de la salud.
- Las actividades derivadas de acuerdos de investigación (ensayos clínicos, estudios) u otros tipos de acuerdos (colaboración, consultoría, etc.).
- Interacciones con organizaciones de pacientes, donde esté permitido. Estas deben ser transparentes y éticas, manteniendo siempre la independencia de la organización.

En términos generales, se presta especial atención a que las actividades promocionales sólo puedan comenzar en un país una vez que se hayan otorgado las autorizaciones de comercialización necesarias en ese país. No se permite la promoción encubierta. De manera adicional, todas las actividades promocionales deben estar alineadas con la(s) indicación(es) aprobadas, en consonancia con la autorización de comercialización localmente aprobada y el resumen de las características del producto (SmPC) o el prospecto.

En relación con esta política, Almirall dispone de un Procedimiento Operativo Estándar (SOP) para la revisión de materiales, cuyo objetivo es garantizar que todos los contenidos dirigidos a los públicos destinatarios sean claros, legibles, precisos, equilibrados, justos y suficientemente completos para permitir que el receptor forme su propia opinión sobre el material. Este procedimiento asegura que la información no resulte engañosa y que cualquier afirmación o comparación incluida pueda ser debidamente sustentada.

Asimismo, el SOP establece que todos los materiales deben estar alineados con la ficha técnica vigente (SmPC) y ser estrictamente on-label. El contenido debe basarse en evidencia científica publicada, recuperable y respaldada por fuentes reconocidas. Cuando corresponde, se declaran los conflictos de interés asociados.

Finalmente, todos los materiales revisados incorporan la fecha de creación y su número de referencia documental, garantizando la adecuada trazabilidad y cumplimiento de los estándares internos de gobernanza y transparencia.

4.4.3. Seguridad y salud de los/las pacientes

En Almirall, nuestro compromiso con la seguridad de nuestros medicamentos, dispositivos médicos, productos cosméticos y de cuidado sanitario empieza en el departamento de Investigación y Desarrollo (I+D) y se mantiene durante toda la vida del producto.

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

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/las pacientes, incluida la protección infantil, acorde a los estándares de calidad internacionales del sector y de conformidad con todos los requisitos legales y reglamentarios vigentes.

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

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

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

Un número relevante de Autoridades Sanitarias internacionales realizan inspecciones regulares en las plantas de fabricación para verificar que cumplen con los estándares de calidad establecidos. Los resultados favorables de las auditorías e inspecciones externas de Autoridades Sanitarias, Organismos Internacionales y clientes en 2025 ponen de manifiesto el compromiso de Almirall con la calidad y la seguridad de sus productos.

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

Equipo de inspección	2024	2025
Equipo de inspección Autoridades sanitarias	10	10
Inspecciones externas por parte de socios comerciales	8	10

Tabla 67 Número de auditorías e inspecciones externas

Durante 2025 se han gestionado un total de 20 inspecciones de calidad. Las inspecciones han abarcado diferentes tipos de productos (farmacéuticos, productos sanitarios y cosméticos) y fueron realizadas por inspectores de diferentes países, utilizando como referencia varias normativas locales e internacionales (GMP y FDA para centros productivos, GDP para entidades comercializadoras, e ISO para productos sanitarios, según corresponda). Se han gestionado 10 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 15 países y/o entidades certificadoras diferentes y se centraron en 8 centros de fabricación y/o comercialización 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/las 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 2025 se han realizado 68 auditorías con la siguiente distribución:

Área	Tipo de proveedor	Resultados			
		Ejercicio	Nº auditorías de calidad	Favorables	No favorables
Fabricación	Materiales de partida y servicios	2024	73	73	–
		2025	54	54	–
Comercial	Distribuidores y compañías de transporte	2024	12	12	–
		2025	14	14	–

Tabla 68 Número de auditorías por área y calificación

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

4.4.4. Canales de comunicación con el Paciente y Consumidores finales

Actualmente, Almirall da importancia a comprender la satisfacción de sus pacientes a través de esfuerzos de participación de los mismos. Además, la compañía enfatiza su compromiso con la calidad y la salud y seguridad de los/las pacientes, como se mencionó anteriormente, gestionando y recopilando quejas y consultas de calidad, y abordando las prácticas de farmacovigilancia.

Gestión de recogida y evaluación de reclamaciones y consultas de calidad

En Almirall, se da prioridad a la gestión de reclamaciones y consultas de calidad para garantizar la satisfacción, salud y seguridad de los/las pacientes. El departamento de Garantía de Calidad coordina la evaluación de las reclamaciones, colaborando con equipos centrales y fabricantes para resolver cualquier problema. Los/las pacientes pueden comunicar sus inquietudes a través de varios canales, como centros de atención telefónica y oficinas locales. Un equipo especializado analiza la información recibida, implementando acciones correctivas y preventivas. Este enfoque permite a Almirall mantener su compromiso con la seguridad y calidad de sus productos, evaluando continuamente la eficacia de sus soluciones.

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

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

Asimismo, existe un Comité Operativo de Calidad, presidido por el Vicepresidente de Garantía de Calidad Global, que cuenta con la participación activa de las áreas de operaciones industriales y comerciales del Grupo, para garantizar la coordinación necesaria en temas de calidad, así como sostener y evolucionar un sistema de calidad eficaz, permanentemente alineado con las regulaciones sanitarias en vigor.

Los datos sobre reclamaciones de mercado de los últimos dos años son los siguientes:

	2024	2025
Nº de reclamaciones sobre medicamentos (ppm)	3,8	3,7
Medicamentos liberados (unidades)	127.542.489	127.833.726
Nº de reclamaciones sobre principios activos (ppm)	–	–
Principios activos liberados (kg)	127.185	154.292
Nº de consultas de calidad recibidas	1.194	1.303

Tabla 69 Número de reclamaciones y consultas de calidad

A fecha de emisión del presente documento, el 95% de las consultas recibidas en 2025 fueron oportunamente contestadas, y el resto, están en proceso de gestión con el objetivo de ser cerradas dentro de los plazos previstos.

Sistemas de farmacovigilancia

Almirall colabora con socios y distribuidores a nivel mundial para compartir información sobre la seguridad de sus productos, manteniendo una base de datos centralizada que garantiza el cumplimiento de las normativas vigentes. Ha establecido procedimientos claros para gestionar incidentes, reforzando la confianza de los/las pacientes en su compromiso con la prevención, mitigación y remediación de riesgos e impactos negativos, además de la gestión de impactos positivos y oportunidades.

Adicionalmente, Almirall dispone de equipos encargados de la gestión del sistema de Farmacovigilancia, a través del cual los pacientes, consumidores y usuarios de productos pueden comunicar sospechas de reacciones adversas (respuesta nociva a un medicamento y no intencionada). Almirall ha habilitado distintos canales de comunicación, incluyendo medios digitales (web corporativa y redes sociales), número de teléfono disponible en medios digitales y en el prospecto de los medicamentos, y contacto directo con personas de Almirall a través de la visita médica. El sistema de farmacovigilancia incluye la continua monitorización del perfil de seguridad de los medicamentos, productos sanitarios y cosméticos del portfolio de la compañía.

En caso de detectar un efecto secundario/reacción adversa/incidente/efecto indeseado en relación con nuestros productos, las medidas a tomar incluyen la actualización de la información del producto (ficha técnica, prospecto, etc.) y la eventual retirada del mercado si el riesgo no se considera adecuado para pacientes/consumidores en relación con el beneficio del producto. Para algunos productos es necesario proporcionar información adicional más allá de la ficha técnica y prospecto, lo cual se contempla previo acuerdo con las autoridades sanitarias competentes. Durante el año 2025 no se ha requerido ninguna retirada del mercado por motivos de farmacovigilancia.

En el área de Farmacovigilancia a nivel corporativo, dentro del área de I+D, existe un equipo de profesionales de ciencias de la salud (incluyendo médicos, farmacéuticos, etc.) que se encarga de gestionar adecuadamente las sospechas de reacciones adversas en relación con los productos de Almirall. Evalúa la información recogida, realiza actividades de seguimiento si es necesario, y prepara y distribuye informes de seguridad a las autoridades sanitarias de acuerdo con las guías vigentes. Este equipo también asegura que la información de seguridad en los prospectos esté actualizada en todo momento. Esta actividad es continua desde la primera autorización del producto hasta que se cancela y suspende su comercialización.

Existe un comité corporativo de seguridad de medicamentos encargado de tomar decisiones relevantes en materia de seguridad, asegurar el cumplimiento de 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, activado debido a la pandemia por Covid-19 en 2020 y mantenido en los años siguientes, destacando la continuidad de actividades en teletrabajo. El plan se testea de manera rutinaria una vez al año para asegurar que las actividades de farmacovigilancia puedan continuar con normalidad en caso de cualquier eventualidad.

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

	2024	2025
Nº de casos individuales de sospechas de reacciones adversas recibidas y procesadas en Almirall	5.121	7.157
Nº de casos individuales de sospechas de reacciones adversas notificadas a autoridades sanitarias según requerido por legislación vigente	2.524	4.063

Tabla 70 Reacciones adversas

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

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

El aumento de las actividades comerciales vinculadas a los productos estratégicos de la compañía, en particular Ebglyss, ha representado una contribución significativa tanto en la recogida de notificaciones individuales de información de seguridad como en la comunicación con las autoridades competentes. En el transcurso de 2025, se registró un crecimiento aproximado del 40 % en la recogida de notificaciones y del 61 % en las comunicaciones con las autoridades. Los datos de seguridad acumulados demuestran que los productos de Almirall ofrecen un perfil beneficio-riesgo favorable y seguro para los pacientes.

4.4.5. Adopción de medidas y enfoques efectivos para mitigar riesgos y aprovechar oportunidades relacionadas con Pacientes y Consumidores finales

Ver referencia a las medidas relativas a los/las pacientes en las siguientes secciones: [4.4.3 "Seguridad y salud de los/las pacientes"](#), [4.4.4 "Canales de comunicación con el Paciente y Consumidores finales"](#) y [4.4.6 "Compromisos con la comunidad"](#). Ninguna de las acciones requiere recursos de CAPEX y/o OPEX que sean significativos en relación con los presupuestos del Grupo.

Además, en el capítulo [2.3 "Estrategia de Sostenibilidad"](#), se detalla el Plan Estratégico del Grupo, que incluye un pilar dedicado a los/las pacientes.

Por último, no se ha recibido ninguna denuncia de derechos humanos de pacientes en 2024 ni 2025.

4.4.6. Compromisos con la comunidad

En su actividad diaria, Almirall se relaciona estrechamente con todos los interesados en los campos de la investigación y la atención sanitaria, buscando mantener una relación transparente y de confianza con todos ellos. Socios como profesionales de la salud (HCPs), organizaciones de salud y sociedades médicas (HCOs), organizaciones de pacientes (POs) y grupos de defensa de pacientes (PAGs) juegan un papel clave en la mejora de la salud de la piel. Las actividades en colaboración con ellos brindan al Grupo una oportunidad invaluable para escuchar, aprender y compartir. Además, para fomentar una conexión integral, continua e impactante con las comunidades, la responsabilidad de la participación de los/las pacientes se confía al departamento de Asuntos Médicos, encabezado por el *Vice President of International Medical Affairs*.

Para mejorar aún más la efectividad de los esfuerzos de participación de los/las pacientes, Almirall está tomando medidas para buscar proactivamente comentarios de sus socios con el fin de refinar y adaptar sus estrategias de participación de los/las pacientes y mejorar la satisfacción de los mismos. Este enfoque tiene como objetivo mejorar la experiencia del paciente con los tratamientos y medicamentos, creando un ciclo de mejora continua y confianza en el compromiso de Almirall con el cuidado del paciente.

Se han implementado acciones específicas para obtener perspectivas de pacientes particularmente vulnerables, como la cooperación con instituciones como IFPA y GlobalSkin, lo que permite identificar y priorizar sus necesidades en las estrategias desarrolladas.

Pacientes y organizaciones de pacientes

Almirall apoya a las organizaciones de pacientes de acuerdo con el Código de Prácticas de la Federación Europea de Asociaciones de Industrias Farmacéuticas (EFPIA) y los códigos nacionales. En este sentido, la relación de Almirall con las organizaciones de pacientes es transparente, ética y mantiene la independencia de la organización. Beneficiar a los/las pacientes es el centro de todas las actividades de Almirall. La empresa se esfuerza por proporcionar tratamientos eficaces que mejoren la salud y la calidad de vida de los/las pacientes, en la búsqueda del bienestar de estos, quienes son el centro de sus actividades. Todo el modelo operativo, desde la innovación científica hasta la comercialización de productos, se basa en comprender a los/las pacientes y su entorno para aportarles el mayor valor posible. El Grupo desarrolla medicamentos innovadores que abordan necesidades insatisfechas y que pueden tener implicaciones psicológicas; asimismo, fomenta una mayor conciencia sobre patologías poco conocidas, como la psoriasis y dermatitis atópica que tienen un impacto significativo en la vida de los/las pacientes.

Almirall no se limita al tratamiento de los síntomas físicos, sino que también se esfuerza en comprender en profundidad el impacto de las enfermedades de la piel en la salud emocional y el bienestar de las personas que las padecen y sus seres queridos. Para cumplir con la misión del Grupo, una parte importante es concienciar sobre estas enfermedades de una manera atractiva y relevante. Para estar lo más cerca posible de los/las pacientes, se colabora tanto con organizaciones de pacientes como con grupos de defensa de pacientes que representan a personas con enfermedades crónicas de la piel y enfermedades autoinmunes, mejorando la atención que reciben mediante mejor apoyo, información y servicios. Esta cooperación conduce a mejores resultados y experiencias, y a una mejor salud para todos. El contacto directo con estas organizaciones refleja el compromiso de Almirall de generar respeto mutuo y confianza con la comunidad dermatológica.

En 2025, se colaboró con la organización mundial de pacientes IFPA (Federación Internacional de Asociaciones de Psoriasis). A través del patrocinio anual, Almirall participa en la importante misión de IFPA de unir, fortalecer y liderar la comunidad mundial de enfermedades psoriásicas. Al apoyar a IFPA, se llega a más de 60 millones de personas en todo el mundo que viven con enfermedad psoriásica. También se apoyan los programas emblemáticos de la IFPA: el Día Mundial de la Psoriasis, el Foro IFPA y el Acelerador IFPA. El Foro IFPA trata sobre las personas que viven con enfermedad psoriásica y lo que se necesita para abordar sus necesidades insatisfechas. La parte vital del trabajo de IFPA es apoyar, a través del Acelerador IFPA, la creciente red de organizaciones nacionales de pacientes que trabajan para mejorar las vidas de las personas con enfermedad psoriásica. El lema del Día Mundial de la Psoriasis en 2025 ha sido “La psoriasis y sus comorbilidades: El efecto dominó”, y destaca cómo la enfermedad psoriásica desencadena una cadena de graves complicaciones de salud, instando al diagnóstico temprano y a la atención integral para evitar que una afección empeore otra.

Otro socio clave en el viaje centrado en el paciente es GlobalSkin (Alianza Internacional de Organizaciones de Pacientes de Dermatología). Almirall apoyó esta alianza global única, comprometida a mejorar las vidas de los/las pacientes en todo el mundo, fomentando las relaciones con los miembros, socios y todos los involucrados en la atención médica, y construyendo un diálogo con los tomadores de decisiones a nivel mundial para promover la atención médica centrada en el paciente. GlobalSkin conecta a más de 200 organizaciones de pacientes centradas en la dermatología y se basa en tres pilares: investigación, defensa y apoyo. Estos tres pilares son el núcleo de la Conferencia GlobalSkin, que empodera a los líderes de las organizaciones de pacientes a través de capacitación en defensa, conocimientos de investigación y colaboración para impulsar un cambio transformador. Su Comunidad de Eccema Atópico ha recibido apoyo para construir una voz

fuerte y unificada para el eccema atópico en todo el mundo, y Almirall también participó activamente en el Foro de Eccema Atópico de 2024.

En 2025, Almirall continúa ejerciendo una colaboración significativa con la Federación Europea de Asociaciones de Pacientes con Alergias y Enfermedades de las Vías Respiratorias (EFA), una organización europea dedicada a mejorar la vida de las personas con alergias, eccema atópico y asma. Esta colaboración se alinea con el compromiso de Almirall de avanzar en la atención centrada en el paciente y aumentar la concienciación sobre las condiciones dermatológicas.

A través de esta asociación, Almirall apoya la visión de EFA de garantizar que todas las personas afectadas por estas condiciones tengan acceso a la más alta calidad de atención, un entorno seguro y una participación activa en las decisiones relacionadas con su salud. Los objetivos de EFA se centran en tres pilares clave: 1) Informar, mediante la construcción de evidencia de pacientes, capacidad y momentum para el cambio en la prevención, atención y participación; 2) Prevenir, promoviendo una mejor prevención e innovación en las políticas europeas; y 3) Cuidar, abogando por una atención oportuna, accesible y centrada en el paciente e innovación.

Además, Almirall apoya con orgullo el Día Mundial de la Dermatitis Atópica (Día Mundial del DA), reforzando su dedicación a mejorar la calidad de vida de los/las pacientes con eccema atópico y sus familias. Al colaborar con EFA y participar en estas iniciativas, Almirall continúa abordando las necesidades no satisfechas de los/las pacientes y fomentando una mayor comprensión y concienciación sobre las condiciones crónicas en toda Europa.

Las interacciones de Almirall con las organizaciones de pacientes se desarrollan conforme a los principios de respeto mutuo, independencia y transparencia. Dichas interacciones se encuentran bajo la supervisión del Departamento Médico y se gestionan de acuerdo con el Procedimiento Operativo Estándar (SOP) aplicable a las relaciones con organizaciones de pacientes. Asimismo, Almirall cuenta con un Comité Interno de Organizaciones de Pacientes, encargado de evaluar y aprobar las iniciativas propuestas, garantizando su adecuación a los criterios éticos y de cumplimiento establecidos.

La compañía imparte formación periódica a las áreas implicadas, con el fin de asegurar la correcta aplicación de los procedimientos internos y el cumplimiento de los estándares regulatorios. Los materiales y contenidos dirigidos a pacientes se someten igualmente al proceso interno de revisión y aprobación establecido en el SOP de revisión de materiales, asegurando su rigor, calidad y adecuación normativa.

En línea con nuestro compromiso con la transparencia, todas las colaboraciones con organizaciones de pacientes se publican anualmente en la página web corporativa, de acuerdo con los códigos sectoriales nacionales e internacionales aplicables.

Compromiso con las organizaciones de pacientes

España

Este año, la colaboración con el grupo de defensa de pacientes Acción Psoriasis se ha centrado en cuatro líneas:

- Sensibilización sobre la enfermedad, colaborando en fechas clave como el Día Mundial de la Psoriasis, el Día Nacional de la Psoriasis en España y continuando con el apoyo al empoderamiento de los/las pacientes con psoriasis.
- "*Topicals into action*", para apoyar a los/las pacientes tratados con productos tópicos, su voz es esencial para impulsar cambios y mejoras positivas. Acción Psoriasis ha lanzado una encuesta para recopilar las opiniones y experiencias de 963 pacientes con el objetivo de identificar necesidades médicas no cubiertas, áreas de mejora y preferencias de los/las pacientes. Además, en noviembre se celebró un taller híbrido para profesionales sanitarios, con la participación de Acción Psoriasis para destacar la perspectiva del paciente y compartir los resultados del proyecto.
- Proyecto *Insight*, cuyo objetivo es alcanzar un consenso sobre la definición del bienestar en la psoriasis. Se ha adoptado un enfoque multidisciplinar que incorpora la voz de los/las pacientes junto con dermatólogos, farmacéuticos y psicólogos.
- Acercar la perspectiva del paciente a los empleados de la planta de fabricación de Sant Andreu de la Barca gracias a una visita de Acción Psoriasis a las instalaciones, donde también

se realizó una sesión para que los empleados pudieran plantear preguntas con el objetivo de incorporar la visión del paciente en su trabajo diario.

Con AADA (Asociación de Afectados por Dermatitis Atópica), la compañía está comprometida con la sensibilización sobre la enfermedad mediante un cortometraje que muestra la experiencia diaria de vivir con DA, el Día Nacional de la Dermatitis Atópica con una sesión que involucró a expertos y pacientes para compartir experiencias y ayudar a empoderar a los/las pacientes con DA. Además, AADA participa en numerosos proyectos internos, como la iniciativa *YouFeelWell* o el estudio ecológico ADgrade.

En el ámbito de la esclerosis múltiple (EM) Almirall ha colaborado con asociaciones regionales de pacientes con EM en las siguientes campañas solidarias: la carrera MOU-TE; la campaña Una manzana por la vida, que recaudó fondos y dio visibilidad a las 9.000 familias de pacientes con esclerosis múltiple en Cataluña, y la campaña Mulla't, un evento que se organiza en piscinas de toda España. El Grupo también participó a nivel regional en las campañas del Día Mundial y Nacional de la Esclerosis Múltiple. Almirall también colabora con estas asociaciones regionales en la realización de talleres sobre síntomas de EM, en los que se enseñan a los/las pacientes técnicas para optimizar la terapia de ejercicio y mantener una rutina que les permita mejorar sus síntomas a medio/largo plazo. En este sentido, se ha preparado una serie de vídeos en colaboración con una sociedad regional de EM.

Alemania

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

Francia

Las principales iniciativas con asociaciones de pacientes llevadas a cabo durante 2025 han sido:

- Colaboración con la Association Française de l'Eczéma (AFE). Almirall apoyó la Eczema University anual en París, un evento emblemático que reunió a más de cien expertos, pacientes y representantes de medios. Este foro permitió debates enriquecedores, mesas redondas e intercambio de conocimientos, incluyendo la presentación del Barómetro 2024 sobre la atención al eccema. Los conocimientos obtenidos orientarán futuras acciones para mejorar el apoyo al paciente y aumentar la concienciación tanto en el ámbito médico como en el público. Además, se colaboró también en la "Peausitive Race", un evento participativo que promueve la solidaridad y la sensibilización sobre la carga del eccema. Finalmente, durante el Día Mundial del Eccema, se amplificaron mensajes clave a través de nuestra campaña Facing AD, destacando la importancia de la innovación y la atención integral.
- France Psoriasis. "La psoriasis no es solo una enfermedad de la piel", es una afección sistémica con importantes comorbilidades. Reconociendo esto, se ha co-creado y financiado un estudio pionero que involucró a 500 pacientes y 1.000 cuidadores. El estudio, titulado Psoriasis is not just a skin disease, exploró la carga física, emocional y social de la enfermedad. Almirall ha contribuido a difundir sus hallazgos mediante una campaña multimedia, generando conversaciones y concienciación entre profesionales sanitarios y el público. Esta iniciativa subraya el compromiso de la compañía con la defensa basada en evidencia y el empoderamiento del paciente.
- Solidarité Verneuil: La hidradenitis supurativa (enfermedad de Verneuil) es una afección dolorosa y a menudo incomprendida. Almirall fue el único socio industrial que apoyó un innovador proyecto de Starter Kit para pacientes recién diagnosticados. Este kit, desarrollado en colaboración con expertos y representantes de pacientes, ofrece recursos prácticos y apoyo emocional para ayudarles a afrontar los primeros meses tras el diagnóstico. Su lanzamiento está previsto para principios de 2026 y refleja la dedicación de la compañía a cubrir necesidades no atendidas y mejorar la experiencia del paciente desde el primer día.
- Association Française du Vitiligo y VIPOC: El vitiligo conlleva un profundo impacto psicológico y social. En 2025, se apoyó una encuesta global que se realizará en 16 idiomas y en múltiples

países, explorando la carga de la enfermedad, expectativas de los/las pacientes, estrategias de tratamiento y calidad de vida. Los resultados, previstos para 2026, orientarán la investigación clínica y las iniciativas sociales destinadas a fomentar la aceptación y la inclusión. Al integrar estos conocimientos en los protocolos de la compañía se busca garantizar que las terapias futuras sean no solo eficaces, sino también alineadas con las prioridades de los/las pacientes.

- Fédération Française de la Peau: Reuniendo a 27 asociaciones de pacientes bajo un mismo paraguas, esta federación desempeña un papel fundamental en la defensa dermatológica. Almirall apoyó con orgullo su conferencia anual durante el Congreso Francés de Dermatología (JDP), que ya celebra su séptima edición. Este evento abordó avances terapéuticos, desafíos de los/las pacientes y enfoques innovadores para mejorar el acceso a la atención. Las discusiones también incluyeron terapias complementarias como psicología, hipnosis y musicoterapia, subrayando el enfoque holístico necesario para mejorar el bienestar del paciente. “Innovación con Compasión” fue el tema que resonó en todas las sesiones, reflejando nuestra visión compartida para el futuro de la dermatología.

Italia

Almirall continúa su compromiso con las iniciativas centradas en el paciente patrocinando el portal DERMA-POINT, un proyecto validado por especialistas dermatológicos y Sociedades Científicas (SIDEMAST). Esta plataforma está diseñada para informar, educar y apoyar a los/las pacientes en el manejo de condiciones como la psoriasis, la dermatitis atópica y la queratosis actínica. A través de herramientas de autoevaluación y contenido educativo, el portal mejora la concienciación sobre las enfermedades y los esfuerzos de cribado, permitiendo una atención más oportuna y un mejor acceso al tratamiento. La iniciativa está patrocinada en colaboración con APIAFCO (Associazione Psoriasici Italiani Amici della Fondazione Corazza) y ANDEA (Associazione Nazionale Dermatite Atopica).

Además, Almirall organizó el evento “Relive Your Skin”, una iniciativa multiactor organizada en colaboración con ADIPSO, ANDEA y APIAFCO. Este evento, que se destacó en la nota de prensa oficial, tuvo como objetivo poner de relieve las necesidades de los/las pacientes directamente ante las instituciones, que también estuvieron presentes. Al fomentar el diálogo entre pacientes, asociaciones, profesionales sanitarios y responsables políticos, el evento reforzó la importancia de abordar necesidades no cubiertas y mejorar el acceso a la atención.

Otro proyecto significativo fue el “Diario Atípico”, desarrollado en asociación con ANDEA. Esta iniciativa se promovió mediante una nota de prensa dedicada y una emisión en radio, en la que participó activamente el presidente de ANDEA. El proyecto se centró en compartir experiencias reales y consejos prácticos para ayudar a los/las pacientes a gestionar mejor su enfermedad, creando un fuerte sentido de comunidad y empoderamiento.

Por último, Almirall realizó una donación a ADIPSO para apoyar una reunión organizada por la asociación. Este evento brindó a los/las pacientes la oportunidad de hacer preguntas y recibir información sobre temas relacionados con la psoriasis, fomentando la educación y la participación en un entorno de apoyo.

Reino Unido

En 2025, como parte de un programa de televisión pública titulado “El futuro de la dermatología: foco en la piel”, Almirall colaboró con ITV (una compañía independiente de radiodifusión) aportando contenido sobre el impacto de vivir con dermatitis atópica (DA).

Las entrevistas, realizadas en la sede de Almirall, pusieron de relieve las consecuencias de crecer con DA en la vida de una niña y su madre, e incluyeron las perspectivas de un especialista clínico y de nuestra Directora Médica.

Asimismo, en 2025, Almirall apoyó al grupo de pacientes Eczema Outreach Support mediante una ayuda económica destinada a sus actividades educativas para profesionales sanitarios y de cuidados, así como a ofrecer apoyo personalizado a las necesidades únicas de niños, jóvenes y cuidadores, con el objetivo de reducir el aislamiento y mejorar el bienestar mental.

El apoyo también incluyó recursos específicos para adolescentes, contenido en redes sociales y la participación de nuestro Youth Panel para ayudarles a autogestionar su condición. Además, los fondos se utilizaron para organizar jornadas de apoyo familiar, fomentando la conexión entre familias

y reduciendo el aislamiento, así como para sensibilizar al público sobre el impacto del eccema y disminuir el estigma que enfrentan niños y jóvenes cada día.

Por último, patrocinamos el trabajo de la National Eczema Society del Reino Unido mediante una subvención destinada a las actividades de la organización, que incluyen la creación y difusión de información y consejos para personas con eccema y sus familias, la concienciación sobre la enfermedad, el apoyo a la investigación de nuevos tratamientos y la defensa de una mejor atención médica.

Bélgica

Almirall brinda apoyo al Fondo Paul De Corte, que proporciona apoyo financiero para la investigación científica que mejora la atención a pacientes con enfermedades cutáneas crónicas. Construye un puente entre la ciencia, los/las pacientes y la atención sanitaria. Aboga por una mayor concienciación pública sobre el impacto significativo de las enfermedades cutáneas crónicas y recauda fondos para recursos destinados a investigación científica clínica, fundamental, traslacional o aplicada; organización de sesiones de formación, talleres, simposios, conferencias y sesiones informativas sobre enfermedades inflamatorias crónicas de la piel, dirigidas a investigadores, profesionales sanitarios o pacientes; iniciativas que mejoren el confort de los/las pacientes con enfermedades inflamatorias crónicas de la piel (por ejemplo, telemonitorización); actividades que aumenten la concienciación pública sobre las enfermedades inflamatorias crónicas de la piel; desarrollo adicional de un modelo de atención multidisciplinar.

Países Bajos

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

Países Nórdicos

Durante 2025, Almirall patrocinó una conferencia profesional organizada por la Asociación Noruega de Eccema Atópico para compartir conocimientos y buenas prácticas; un proyecto sueco que empodera a pacientes jóvenes con dermatitis atópica para una transición segura de la atención pediátrica a la atención médica para adultos mediante herramientas y educación; y una iniciativa danesa que educa a pacientes y familiares sobre cómo lograr el control del eccema mediante artículos informativos, un test interactivo de eccema y campañas de concienciación.

Además, Almirall ha iniciado una encuesta en colaboración con la organización de pacientes con dermatitis atópica en Suecia, Noruega y Dinamarca, centrada en la calidad de vida, el bienestar y la satisfacción de los/las pacientes con el tratamiento recibido. El objetivo es recopilar los primeros datos sobre el bienestar de los/las pacientes suecos y noruegos con dermatitis atópica, para concienciar a pacientes, dermatólogos y a la sociedad política sobre la importancia del bienestar del paciente.

Estados Unidos

No solo Almirall está comprometida con mejorar el bienestar de los/las pacientes gracias a sus terapias innovadoras, sino que también aboga por la concienciación sobre las enfermedades para ayudar a los/las pacientes a prevenir estas patologías. En Estados Unidos, Almirall se ha asociado con Biofrontera en apoyo a la *Skin Cancer Foundation*, una organización dedicada a dotar a las personas de recursos para la prevención, detección y tratamiento del cáncer de piel respaldando su labor educativa y sus recursos sobre queratosis actínica, así como en una campaña de concienciación y prevención en redes sociales, "Hats On for AK", con motivo del Día Global de la Queratosis Actínica.

Por tercer año consecutivo, la compañía ha contribuido con una donación de 10.000 € a través del reto *YouFeelWell*.

Almirall se enorgullece de ser la primera en apoyar un nuevo podcast desarrollado por The Journal of Drugs in Dermatology, titulado "Ask the Patients", el primero de su tipo en presentar entrevistas directamente con pacientes.

En 2025, Almirall tuvo el honor de apoyar a los participantes del campamento Made A Masterpiece's Camp Dermadillo mediante el desarrollo y distribución de kits para campistas, creados por nuestra organización para cada participante, con contenidos sugeridos por la organización Made A Masterpiece como parte de sus "kits antipicor". Además, los empleados de Almirall tuvieron el privilegio de ofrecer su tiempo como voluntarios en el programa del campamento.

Asociaciones médicas globales

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

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

Además, en 2025 lanzamos la campaña del Día Mundial de la Queratosis Actínica (QA) llamada "Un aplauso para la QA", respaldada por la Fundación Euromelanoma y el Cáncer de Piel.

Durante el año 2025, Almirall patrocinó también actividades de **SCOPE**, una organización paneuropea para el cuidado de la piel en pacientes con trasplante de órganos, para apoyar la educación adicional y reuniones destinadas al intercambio científico entre médicos y científicos básicos que trabajan en problemas de la piel en pacientes con trasplante de órganos

Finalmente, durante 2025, Almirall patrocinó a **EADO** (Asociación Europea de Dermato-Oncología), una organización independiente sin ánimo de lucro dedicada a promover, coordinar y mejorar las actividades de investigación clínica y de laboratorio en el campo del cáncer de piel, incluyendo la prevención primaria y secundaria, la detección precoz, el diagnóstico clínico y la investigación clínica y experimental.

Socios estratégicos

Almirall considera que los acuerdos con otras compañías ayudan a ofrecer una cartera de productos equilibrada y competitiva, y también a incrementar su crecimiento empresarial. Por ello Almirall busca continuamente colaboraciones y asociaciones que mejoren sus capacidades de I+D, amplíen el *pipeline* y ayuden a conseguir sus objetivos. Las alianzas estratégicas cubren toda la cadena de valor de los medicamentos y, además, permiten a la compañía compartir esfuerzos, recursos y riesgos para así descubrir tratamientos innovadores dentro del campo de la dermatología médica. Los socios estratégicos más relevantes al cierre del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2025 son los siguientes:

Ámbito comercial

- **Sun Pharma:** laboratorio propietario de Ilumetri (una terapia biológica para pacientes con psoriasis en placas de moderada a grave), del que el Grupo tiene los derechos de comercialización en Europa.
- **Lilly:** laboratorio propietario de Ebglyss (una terapia biológica innovadora para paciente con dermatitis atópica) del que el Grupo tiene los derechos de comercialización en Europa y que fue aprobado por la EMA en noviembre de 2023.
- **MC2 Therapeutics:** laboratorio al que el Grupo adquirió los derechos de comercialización para Europa y que se comercializa bajo la marca Wynzora™ (excepto en Austria, que se comercializa bajo la marca Winoxory™) indicado para la psoriasis en placas de leve a moderada en adultos, incluido el cuero cabelludo.

Ámbito de Investigación y Desarrollo

- **Evotec:** alianza multidiana en dermatología médica en la que ambos socios aportarán dianas farmacológicas al proceso de investigación. La alianza permite combinar la plataforma multimodal totalmente integrada de Evotec con la experiencia de Almirall en dermatología médica. Evotec se encarga del descubrimiento de fármacos y del desarrollo preclínico

utilizando su plataforma EVOiR&D, totalmente integrada y basada en IA/ML. Por su parte, Almirall dirige el desarrollo clínico y la comercialización.

- **Ichnos Science:** compañía biotecnológica a la que el Grupo adquirió los derechos globales para desarrollar y comercializar el ISB 880, antagonista de la IL-1RAP, un anticuerpo monoclonal para enfermedades autoinmunes. Ichnos conservará los derechos de los anticuerpos que actúan sobre la vía de la IL-1RAP para indicaciones oncológicas.
- **Simcere:** compañía farmacéutica a la que el Grupo adquirió los derechos exclusivos de desarrollo y comercialización para SIM0278 (para todo el mundo excepto China), la proteína de fusión mutante IL-2 (IL-2Mu-Fc) desarrollada por Simcere y candidata a fármaco para el tratamiento de enfermedades autoinmunes.
- **Etherna:** una compañía con una plataforma tecnológica de ARNm/NPLi, con la que el Grupo ha anunciado una alianza multidiana para investigar y desarrollar nuevas terapias basadas en ARNm para enfermedades graves de la piel, incluido el cáncer de piel no melanoma.
- **Absci:** compañía de creación de fármacos mediante IA generativa, con la que el Grupo ha firmado un acuerdo con el objetivo de colaborar en el descubrimiento, desarrollo y comercialización de terapias diseñadas mediante IA (plataforma Integrated Drug Creation™ de Absci) para tratar enfermedades dermatológicas crónicas y debilitantes.
- **Novo Nordisk:** acuerdo de licencia por los derechos sobre NN-8828 para su uso en varios campos, incluyendo enfermedades dermatológicas inflamatorias inmunes. NN-8828 es un bloqueador de IL-21 que inhibe las funciones patofisiológicas inducidas por esta citocina en varias enfermedades inmunomoduladas.
- **Eloxx Pharmaceuticals:** acuerdo de licencia por los derechos sobre ZKN-013, incluyendo su uso en enfermedades dermatológicas huérfanas. ZKN-013 es un fármaco oral potencialmente prometedor para la lectura de mutaciones sin sentido, que permite a las células huésped producir proteínas funcionales que contrarrestan la causa raíz de estas enfermedades dermatológicas raras y potencialmente otras enfermedades.

Asociaciones y autoridades sanitarias

Almirall cumple estrictamente con los requisitos legales y administrativos establecidos por las autoridades sanitarias en todas sus áreas de actividad. Además, colabora con asociaciones del sector salud y es miembro de organizaciones como EFPIA e IFPMA. La empresa utiliza su conocimiento científico y las relaciones con estas entidades para desarrollar productos seguros y eficaces que mejoren el bienestar de los/las pacientes. Este compromiso se extiende a socios y proveedores, fomentando relaciones basadas en la integridad, confianza y transparencia. También impulsa campañas de sensibilización sobre diversas patologías, promoviendo el conocimiento y control de síntomas entre pacientes y población general. Por último, participa en el AMR Action Fund, iniciativa internacional contra la resistencia a los antibióticos, con el objetivo de desarrollar entre 2 y 4 nuevos antibióticos para 2030 mediante una inversión superior a mil millones de dólares.

A continuación, se enumeran las principales asociaciones de las que Almirall o sus sociedades dependientes son miembros, así como la contribución en cada una de ellas. En total el Grupo ha realizado en 2025 aportaciones por un importe total de 2.343 miles de euros (2.166 miles de euros en 2024), entre las que destacan:

- **International Federation of Pharmaceutical Manufacturers & Associations (IFPMA):** con sede en Ginebra, representa a compañías y asociaciones farmacéuticas globales. Su misión es impulsar la innovación en medicamentos y vacunas, promover sistemas regulatorios sólidos y estándares de calidad, defender prácticas éticas y colaborar con organismos internacionales para mejorar el acceso a tratamientos y fortalecer los sistemas sanitarios.
- **European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations (EFPIA):** con sede en Bruselas, agrupa a asociaciones nacionales y compañías biofarmacéuticas en Europa. Su objetivo es crear un entorno que facilite la innovación y el desarrollo de nuevas terapias y vacunas, contribuyendo al crecimiento económico y participando en iniciativas como la *Innovative Medicines Initiative* para acelerar la investigación biomédica.
- **Farmaindustria (España):** asociación nacional que representa a la industria farmacéutica innovadora en España. Promueve la inversión en I+D, la colaboración con administraciones

públicas y la imagen del sector, además de liderar proyectos estratégicos para reforzar la producción, la investigación y el acceso a terapias innovadoras..

- **Verband der Chemischen Industrie (VCI, Alemania):** principal organismo de representación de la industria química y farmacéutica alemana, con más de 2.000 empresas asociadas. Defiende los intereses del sector ante autoridades y otros actores, abordando temas como sostenibilidad, competitividad, transición energética e innovación.
- **Pharma Deutschland (antes BAH, Alemania):** mayor asociación empresarial de la industria farmacéutica alemana, con unos 400 miembros. Representa fabricantes de medicamentos y dispositivos médicos, promueve la automedicación segura, defiende la farmacia como punto de distribución y participa en la elaboración de políticas sanitarias y regulatorias a nivel nacional y europeo.

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 solo 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 2025, se han realizado donaciones por un importe de 507 miles de euros (270 miles de euros en 2024) 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.

4.4.7. Principales metas y objetivos relacionados con los/las pacientes

Las metas y objetivos de Almirall se centran en los/las pacientes, con el bienestar como pilar clave en sus ensayos clínicos. La compañía se compromete a integrar consideraciones de sostenibilidad en sus procesos de investigación, desarrollo e innovación, asegurando que tanto las necesidades como la calidad de vida de los/las pacientes estén en el centro de sus esfuerzos. A largo plazo, Almirall busca no solo desarrollar tratamientos más efectivos, sino también fomentar un enfoque más responsable y ético en la atención sanitaria, gestionando de manera proactiva sus impactos materiales actuales y futuros.

Dentro de su Estrategia de Sostenibilidad 2024-2030, Almirall se compromete, con un alto nivel de impacto, a establecer al menos un Consejo Asesor por año. Debido a cambios organizacionales, este consejo se ha emplazado a principios del próximo año. Estos consejos revisarán los proyectos en curso de la empresa, proporcionando perspectivas que aseguren que las decisiones estén alineadas con las necesidades de los/las pacientes.

Además, la compañía considera la sostenibilidad en cada fase de investigación, innovación y desarrollo.

Finalmente, Almirall se ha fijado un objetivo ambicioso en términos de impacto directo en la vida de los/las pacientes, a través de su portfolio estratégico dermatológico. La empresa se propone aumentar de manera significativa el número de pacientes beneficiados por sus tratamientos

innovadores en dermatología, entre los que destacan productos clave como Ebglyss®, Ilumetri®, Klisyri® y Wynnora®. Estos tratamientos están diseñados para abordar necesidades dermatológicas específicas, mejorando la calidad de vida de los/las pacientes que sufren de afecciones crónicas de la piel.

El objetivo de Almirall era lograr que, en 2025, al menos 992 mil pacientes se beneficiasen de su cartera estratégica de productos dermatológicos, que ha sido superado en un 39 % llegando a los 1.019 miles de pacientes tratados.

Este enfoque estratégico subraya la capacidad de Almirall para innovar en áreas terapéuticas clave, mientras gestiona de manera responsable sus impactos en el sector de la salud y responde a las expectativas de sostenibilidad de sus pacientes y consumidores.

La empresa trabaja activamente en la refinación de objetivos relacionados con los/las pacientes para alinearse con su visión a largo plazo de expandir el acceso a tratamientos dermatológicos efectivos. Este proceso implica una evaluación continua de las necesidades de los/las pacientes, las demandas del mercado y el impacto de sus iniciativas actuales. Al centrarse en ofrecer soluciones médicas de alta calidad, Almirall sigue comprometida con mejorar la salud y el bienestar de los/las pacientes, mientras aborda los desafíos de un panorama global de atención médica en constante evolución.

Almirall está comprometida con un proceso de aprendizaje continuo, evaluando regularmente su desempeño para extraer lecciones clave e identificar áreas de mejora. Este enfoque asegura la adopción de prácticas más efectivas alineadas con las necesidades de los consumidores y usuarios finales, reforzando así su estrategia a largo plazo.

Almirall trabaja en un marco más robusto para abordar la definición de objetivos de manera integral e involucrar a consumidores, pacientes, sus representantes legítimos o intermediarios creíbles en la definición de objetivos y el seguimiento del desempeño. La información relevante, incluidas las actualizaciones sobre este proceso, se divulgará una vez completada, reflejando la dedicación de Almirall a la transparencia y la alineación con los estándares de informes en evolución.

5. Gobernanza

5.1. Conducta empresarial

En Almirall, la responsabilidad corporativa, la integridad y la transparencia son parte fundamental de nuestras operaciones. Se reconoce la importancia de los factores no financieros en la creación de valor a largo plazo y, como resultado, se dedica a llevar a cabo su negocio de una manera segura y ambientalmente sostenible como parte de su compromiso para mejorar la vida de las personas que padecen enfermedades de la piel y generar un impacto positivo en sus grupos de interés.

Se apoya este compromiso a través de un programa de *compliance* centrado en la comunicación, la formación, las evaluaciones de riesgos, la diligencia debida, las políticas y los procedimientos, los sistemas de notificación del personal, la gestión de casos e investigaciones relacionadas, la supervisión y la mejora continua. A través de este programa hay un compromiso por cumplir las normas de conducta ética aplicables a la industria farmacéutica y las disposiciones de su Código Ético, que refleja los principios, valores y pautas de comportamiento que se deben seguir.

5.1.1. Estructura organizativa de la conducta empresarial en Almirall

El Consejo de Administración es el máximo órgano de decisión, supervisión y control de Almirall, salvo en aquellas materias legal o estatutariamente reservadas a la Junta General de Accionistas. Establece las políticas y estrategias generales de Almirall; en particular el plan estratégico y de negocio, los objetivos de gestión y el presupuesto anual, y garantiza el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables.

El Consejo de Administración delega la gestión ordinaria de Almirall en el Comité de Dirección y, en la medida de lo legalmente posible, en el Consejero Delegado, quien lo lidera, enfocando así sus esfuerzos en la función de supervisión y toma de las decisiones más relevantes.

El Consejo de Administración es el responsable de aprobar el Código Ético, el Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores y, entre otras, las siguientes Políticas Corporativas:

- Política sobre el sistema interno de información del Grupo Almirall en España y principios esenciales del procedimiento de gestión de comunicaciones
- Política de Gobierno Corporativo
- Política de Sostenibilidad
- Política del Sistema de Control y Gestión de Riesgos

El Comité de Gobernanza, Riesgos y *Compliance* revisa todas las Políticas Corporativas y las presenta para aprobación del Comité de Dirección y/o Comisión de Auditoría y Sostenibilidad y Consejo de Administración de acuerdo con la legislación y normativas internas vigentes. Todas las Políticas Corporativas se publican en la intranet corporativa y/o página web corporativa, según corresponda, de forma que todas las personas trabajadoras tienen acceso a ellas.

El Comité de Dirección opera de acuerdo con las directrices generales establecidas por el Consejo de Administración y/o delegadas por éste en el Consejero Delegado. Es el comité ejecutivo corporativo de Almirall, define y asegura la consecución de los objetivos y estrategias a largo plazo del Grupo. También establece los principios y aprueba el contenido de las políticas corporativas internas no reservadas a la aprobación exclusiva del Consejo de Administración.

La Comisión de Auditoría y Sostenibilidad, en materia de ética y anticorrupción, es la responsable de supervisar el cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo y de los códigos internos de conducta de la compañía, asegurando que la cultura corporativa esté alineada con su propósito y valores. Revisa y recomienda la aprobación de la información financiera y no financiera que la compañía publica periódicamente, garantizando el cumplimiento de todos los requisitos legales y la correcta aplicación de las normas contables. También supervisa el sistema de auditoría interna, los sistemas de control interno y las actividades relacionadas con el control y gestión de riesgos. La Comisión de Auditoría y Sostenibilidad asume también las funciones relacionadas con la supervisión de todas las cuestiones relativas a sostenibilidad y ESG, ética y cumplimiento, y seguridad de la información y ciberseguridad.

La Comisión de Gobernanza, tal y como se ha definido en el apartado [1.1.2 “Comisiones del Consejo”](#), apoya y supervisa la implementación y actualización de los distintos sistemas de gestión de riesgos, entre otras funciones.

El área de *General Counsel* incluye las áreas de Legal, *Compliance*, Privacidad, Gobierno Corporativo y Seguridad de la Información. La función principal de estas áreas es proteger los activos tangibles e intangibles de la compañía, minimizando los riesgos asumidos por la compañía, que opera siempre en línea con la legislación aplicable, el modelo de gobierno de Almirall y las políticas corporativas adoptadas.

El *General Manager* de cada filial actúa como gerente de riesgos de manera multidisciplinar para todas las áreas de actividad de la filial, y cuenta con el apoyo del *Compliance Officer* designado en cada filial y del área Legal.

5.1.2. Gestión de impactos, riesgos y oportunidades

En Almirall, la gobernanza se basa en un firme compromiso con la transparencia, la integridad y el cumplimiento normativo. A través de comités y comisiones especializadas, como la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad y el Comité de Sostenibilidad, que reportan al Consejo de Administración y al Comité de Dirección respectivamente, la compañía sigue las mejores prácticas de gobierno y busca liderar en transparencia para ganar la confianza de todos los terceros con quién interactúa. Este enfoque integrado fomenta una cultura de responsabilidad corporativa y sostenibilidad, orientando las operaciones hacia la creación de valor a largo plazo.

En el proceso de revisión anual del análisis de Doble Materialidad llevado a cabo en 2025 (ver más detalle en la sección [2.5.2 Proceso de revisión anual](#) de este informe) no se han identificado cambios significativos en el modelo de negocio, la estrategia corporativa o la cadena de valor (entre otros factores analizados) por lo que la Doble Materialidad de 2024 no ha sido reevaluada.

En cuanto a la gestión de impactos, riesgos y oportunidades de gobernanza, se identificaron los factores más relevantes, integrándolos en un proceso corporativo liderado por el *Executive Director Internal Audit*, con cada área de negocio responsable de gestionar sus propios riesgos.

A continuación se muestran los Impactos, Riesgos y Oportunidades detectados por Almirall y cómo estos están regulados en cada una de las Políticas de la compañía:

G1 CONDUCTA EMPRESARIAL

Tipo	Descripción IRO	Políticas
Cultura corporativa		
+ O	Almirall fortalece la cultura corporativa fomentando una comunicación transparente y participativa, el reconocimiento basado en valores, programas de integración y desarrollo de talento, y programas para fomentar el equilibrio entre la vida laboral y personal. La cultura corporativa de Almirall se caracteriza por un enfoque en la transparencia y la mejora de los estándares de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (HSE, por sus siglas en inglés) a través de la digitalización y automatización de procesos de I+D y producción. Esto contribuye a desarrollar medicamentos más seguros y efectivos, en línea con el propósito de la compañía. Además, la integración de los principios de sostenibilidad en todas sus actividades fortalece su reputación.	- Código ético - Código de Conducta de Proveedores - Política de Gobierno Corporativo - Política de Sostenibilidad - Política de Compras - Política de Conflictos de Interés - Política de Remuneraciones del Consejo de Administración - Política de selección de consejeros y composición del Consejo de Administración - Política de Seguridad de la Información - Política fiscal
Protección del denunciante		
+ - O	Se promueve la integridad organizacional y la transparencia en Almirall gracias a la implementación de políticas robustas de protección a denunciantes, lo que fomenta un entorno de trabajo seguro y ético, impactando positivamente a la sociedad al promover valores de honestidad, integridad y ética en el mundo empresarial. Se incrementa la transparencia, la rendición de cuentas y una cultura de integridad dentro de Almirall mediante la implementación de mecanismos robustos como el canal de denuncias "SpeakUp!" para proteger a los denunciantes que informen sobre conductas indebidas o comportamientos poco éticos. Esto también refuerza el cumplimiento ético y legal en general. La falta de una protección adecuada para los denunciantes dentro de Almirall podría disuadir al personal de informar sobre conductas inapropiadas o ilegales. Si el personal teme represalias, como despidos, discriminación o acoso, es posible que no denuncien incidentes, permitiendo que muchos pasen desapercibidos o no se aborden.	- Código ético - Código de Conducta de Proveedores - Política del canal de denuncias de Almirall <i>SpeakUp!</i> - Política de Sostenibilidad
Corrupción y soborno		
+ R O	Almirall refuerza la integridad y ética empresarial mediante programas de prevención y detección de corrupción, junto con la formación continua de su personal y un sistema confidencial de denuncias accesible para sus personas trabajadoras y terceros. De este modo promueve un entorno empresarial transparente y contribuye a la lucha contra la corrupción. Se refuerzan los estándares éticos y la reputación corporativa mediante la implementación de medidas rigurosas contra la corrupción y el soborno, estableciendo políticas integrales y programas de capacitación que garantizan la transparencia y la integridad. Almirall puede posicionarse como líder en prácticas empresariales éticas, fomentando la confianza de las partes interesadas. En caso contrario existiría un riesgo potencial de pérdida de reputación y aumento del riesgo de sanciones legales debido a potenciales prácticas de corrupción y soborno dentro de Almirall.	- Código ético - Código de Conducta de Proveedores - Política Antisoborno y Anticorrupción - Política de Compras - Política de Conflicto de Interés - Política de Sistema de Gestión de Riesgos - Política de Sostenibilidad
Ciberseguridad		
R	Interrupciones en las operaciones comerciales de Almirall debido a ciberataques que generen una disrupción significativa y/o filtración de información secreta, especialmente en procesos de producción y de investigación y desarrollo, altamente automatizados y digitalizados. Esto podría resultar en pérdidas financieras considerables y en la erosión de la confianza de clientes y plantilla.	- Código ético - Política de Sostenibilidad - Política de Seguridad de la Información - Política de Sistema de Gestión de Riesgos

G1 CONDUCTA EMPRESARIAL

Tipo	Descripción IRO	Políticas
Inteligencia artificial (IA)		
R	Aumento de preocupaciones éticas debido al uso de herramientas y sistemas de inteligencia artificial en las actividades de investigación y desarrollo de Almirall. Esto podría, llevar a sesgos en la programación y el aprendizaje de la IA.	- Código ético - Política de Sostenibilidad - Política de Seguridad de la Información - Política de Sistema de Gestión de Riesgos
Bienestar animal		
O	Mejora de la reputación de Almirall y fomento de la confianza pública mediante la implementación de estándares y prácticas éticas que aseguren el bienestar de los animales involucrados especialmente en las actividades de I+D. Estas medidas no sólo se alinean con las regulaciones de la industria, sino que también resuenan con los valores éticos y responsables de los consumidores, lo que podría traducirse en un mayor apoyo y lealtad por parte de una base de clientes socialmente conscientes	- Código ético - Política de Sostenibilidad - Declaración sobre la Utilización de Animales con Fines Científicos en Almirall

R: Riesgo, O: Oportunidad, +: Impacto positivo, -: Impacto negativo

5.1.3. Políticas de conducta empresarial

Las diferentes políticas y procedimientos normalizados de trabajo que existen en Almirall reflejan el firme compromiso de la compañía de desarrollar sus actividades de acuerdo con la legislación vigente en cada uno de los países en los que opera, y garantizando siempre la integridad en cada una de sus actividades y operaciones, dando cumplimiento a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo, las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales y los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, entre otros.

La Guía de Integridad Corporativa (ABIG) de Almirall describe los principios que rigen las interacciones de la compañía con sus principales grupos de interés, en función de objetivos legítimos y necesidades empresariales. Los grupos de interés con los que Almirall interactúa varían según el contexto y la naturaleza de la actividad, la cual puede abarcar diferentes etapas del ciclo de vida del producto, desde su desarrollo hasta su comercialización. Entre estos grupos se incluyen profesionales sanitarios, organizaciones de salud, asociaciones de pacientes, pacientes, pagadores, agencias reguladoras y legisladores. Esta guía cubre cinco temáticas: información general de la compañía, actividades promocionales, actividades no promocionales, interacciones con expertos externos y temas generales.

La Política de Protección de Datos Personales proporciona las pautas y principios a seguir para la protección de los datos personales de los grupos de interés de Almirall, en el ámbito de las actividades realizadas por los diferentes departamentos y áreas funcionales de Almirall. Todo ello con el objetivo de garantizar el cumplimiento de las leyes aplicables en materia de protección de datos, en particular el RGPD o reglamento general de protección de datos. En este apartado se describen las políticas más relevantes, empezando por el Código Ético, que establece un marco de referencia para todas ellas.

Código Ético

El Código Ético de Almirall, actualizado en 2024 y aprobado por el Consejo de Administración, refleja los principios, valores y pautas de comportamiento, que rigen la actuación de todas las personas que trabajan en Almirall y que configuran la base de todas las Políticas Corporativas.

En el Código Ético:

- Se establecen los valores de la empresa
- Se describe el sistema de gobierno corporativo y cumplimiento
- Se determina el modelo de gestión de personas (diversidad, salud, seguridad)
- Se especifican directrices sobre protección de activos, integridad e investigación y desarrollo, la protección de los grupos de interés (pacientes, consumidores, profesionales de la salud, funcionarios públicos, proveedores y otros)
- Se describe el servicio a la comunidad que brinda la empresa a nivel social y el compromiso con el medioambiente.

El propósito de Almirall, centrado en transformar la vida de las personas que padecen enfermedades de la piel, es clave para brindarles apoyo en alcanzar una vida saludable y plena, lo que refleja su compromiso con quienes confían en sus productos y tratamientos.

La conducta de Almirall está regida por el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables, la integridad, la justicia y la transparencia.

En la sección [4.2.2 “Políticas relacionadas con las personas trabajadoras”](#), [4.4.2 Políticas y compromisos con los/las pacientes](#) y [5.2.2 Políticas y procesos en relación con la cadena de suministro sostenible](#) hay más detalles sobre el Código Ético.

Política del Sistema de Gestión de Riesgos

El Sistema de Gestión de Riesgos (descrito en el apartado [1.1.4 “Gestión de riesgos”](#)) es un modelo integral de gestión de riesgos, bajo la responsabilidad del *Executive Director Internal Audit*, orientado a prevenir y gestionar los riesgos empresariales de Almirall, 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.

Esta política que fue emitida en 2020 ha sido actualizada y aprobada por el Consejo de Administración en su sesión del 7 de noviembre de 2025 y de ella derivan los correspondientes planes de actuación y mapa anual de riesgos, que facilitan el seguimiento, control y actualización por parte de la función de auditoría interna.

Adicionalmente, también está en fase de actualización el Modelo de Prevención y Gestión de Riesgos Penales que fue inicialmente aprobado por el Consejo de Administración en el 2015. Determina este modelo el sistema de organización, prevención, gestión y control de riesgos penales de Almirall y sus sociedades dependientes; 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 del Grupo, teniendo en cuenta, por un lado, las políticas y controles ya existentes, y por otro, la exposición a los riesgos penales detectada en los procesos concretos, en función del sector y las actividades que Almirall realiza.

La Política de Gobierno Corporativo, actualizada en julio de 2024, cuyo objetivo es establecer los principios y estructuras de gobernanza que rigen Almirall, S.A. y sus entidades de grupo, garantiza un modelo de gestión alineado con el propósito y valores corporativos. Esta política es aplicable a todas las entidades del grupo Almirall, sujeto a las leyes locales en cada jurisdicción donde opera, su contenido fue aprobado por el Consejo de Administración, quien también respalda su cumplimiento, y se aplica ampliamente sin perjuicio de los requisitos legales y reglamentarios aplicables en la correspondiente jurisdicción donde cada sociedad dependiente esté constituida y realice sus operaciones comerciales. El modelo de gobierno descrito en esta Política se basa en las recomendaciones establecidas en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas revisado y publicado en junio de 2020 por la CNMV, los Estatutos Sociales de Almirall S.A. (como Sociedad Dominante del Grupo) y el Código Ético antes descrito. Su implementación se realiza de acuerdo con los principios derivados del Propósito y los valores corporativos de Almirall y tiene como objetivo asegurar un modelo de gestión que defienda los intereses a largo plazo de los diferentes grupos de interés de Almirall y garantizar su viabilidad y sostenibilidad a largo plazo. Todo el personal de Almirall debe informar sobre cualquier posible infracción de la política, ya sea directamente a su responsable, al área *People & Culture*, al *Compliance Officer*, o a través del canal *SpeakUp!*, promoviendo una cultura de transparencia y cumplimiento ético.

Código de Conducta de Proveedores

Este código, en su versión más reciente de 2024, establece las expectativas de Almirall hacia sus proveedores en las áreas de ética, derechos humanos y laborales, salud y seguridad, medioambiente y sistemas de gestión. Estos estándares en materia de sostenibilidad deben ser aceptados por los proveedores durante el proceso de homologación, comprometiéndose a su cumplimiento (y también a hacerlo cumplir a sus subcontratistas). Ver más detalles en la sección [5.2.2 "Políticas y procesos en relación con la cadena de suministro"](#) de este informe.

Política de Sostenibilidad

Esta política, aprobada por el Consejo de Administración de Almirall, establece los principios y compromisos fundamentales que guían la estrategia de sostenibilidad de la compañía. Su propósito es integrar de manera global y coherente estos principios en el modelo de negocio de Almirall, tal como se desarrolla en los capítulos [2 "Sostenibilidad en Almirall"](#), [3 "Medioambiente"](#) y [4 "Social"](#).

Asimismo, define los roles y responsabilidades en materia de gobernanza de la sostenibilidad, detallando las implicaciones específicas para el Consejo de Administración, la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad, el Comité de Dirección, el Consejero Delegado, el Comité de Sostenibilidad, el *Global Sustainability Executive Director*, los Directores de Área y los General Managers de las filiales.

La política resume los pilares clave de la estrategia de sostenibilidad y establece la necesidad de fijar objetivos medibles, alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas para 2030 y los compromisos climáticos del Acuerdo de París. Estos objetivos se supervisan mediante indicadores clave de desempeño (KPIs) y se comunican a través de los informes públicos de Almirall y su página web.

Además, se establece que los objetivos de sostenibilidad deben vincularse a la remuneración variable de los principales grupos internos implicados, incluyendo los miembros del Comité de Dirección, el equipo de liderazgo sénior y aquellas personas con responsabilidades directas en sostenibilidad, tanto a corto como a largo plazo.

Esta política refleja y da respuesta directa a la cultura corporativa identificada como material en el análisis de Doble Materialidad realizado por la compañía.

Política Antisoborno y Anticorrupción (ABAC)

El soborno y la corrupción están relacionados con ofrecer, dar, prometer dar, recibir o aceptar, activa o pasivamente, algo de valor o a cambio de una ventaja, con el fin de inducir o influir en una acción o decisión para obtener un beneficio comercial, contractual, regulatorio o personal.

En Almirall están prohibidos el soborno, la corrupción y otros tipos de conductas similares, ya sea entre particulares o con funcionarios u organizaciones públicas y privadas. También están prohibidas todo tipo de prácticas ilegales y delictivas sin excepción ni límites. Las contribuciones y donaciones políticas están completamente prohibidas. Almirall no tolera ninguna actitud, comportamiento o práctica de corrupción, soborno o influencia en relación con funcionarios o instituciones públicas, tanto nacionales como internacionales. Tampoco tolera conductas engañosas, fraudulentas o maliciosas que puedan llevar a la empresa a obtener ventajas indebidas o injustas. Por ello, se debe evitar cualquier práctica que falsee, restrinja o tenga como objetivo eliminar la competencia, como la publicidad comparativa, falsa o engañosa, así como la denigración de los competidores de Almirall. Almirall prohíbe y rechaza completamente cualquier práctica o conducta que suponga la incitación a prescribir sus medicamentos con incumplimiento de la normativa, por menosprecio a la competencia, o mediante publicidad falsa o engañosa.

Actualizada en 2024, la Política Antisoborno y Anticorrupción describe los principios clave de ABAC, respaldados por procedimientos y directrices adicionales que describen cómo Almirall detecta, previene y mitiga los riesgos de soborno y corrupción en sus actividades comerciales, en respuesta a los impactos, riesgos y oportunidades identificados en el análisis de doble materialidad y relacionados con corrupción, soborno y cultura corporativa.

Por otro lado, Almirall es miembro de la EFPIA (Federación Europea de Industrias y Asociaciones Farmacéuticas) y de IFPMA (Federación Internacional de Fabricantes y Asociaciones Farmacéuticas). Por ello, está obligada y comprometida a cumplir con los requisitos establecidos en el “Código de Promoción de medicamentos con receta e interacciones con los profesionales sanitarios” de la EFPIA, así como cumplir con las normativas locales. Además, todas las personas trabajadoras de Almirall, y especialmente aquellos con funciones específicas de control o supervisión, son responsables de la prevención, detección y denuncia de sobornos y otras formas de corrupción. Por esta razón, Almirall ha establecido los mecanismos de control necesarios para prevenir, detectar e informar de tales prácticas. Todo el personal de Almirall está obligado a notificar al responsable correspondiente cualquier situación conocida o cualquier sospecha de que se ha producido o se va a producir cualquier situación de potencial soborno y/o corrupción, que pudiera conllevar o implicar un incumplimiento de esta Política.

Canales de comunicación de las Políticas Corporativas

La Guía de políticas corporativas establece que cada política corporativa y PNT (Procedimiento Normalizado de Trabajo) deben tener un propietario, que será un Director o la persona de nivel superior del área sobre el que trate la política y será responsable de la gestión del ciclo de vida de dicha política corporativa o PNT.

Dicha gestión del ciclo de vida implica:

- Identificar la necesidad de cualquier política corporativa y proponer su incorporación.
- Identificar y redactar los PNT relacionados.
- Identificar la audiencia a quien va dirigida dicha Política o PNT y su comunicación.
- Preparar e implementar un plan de formación.
- Revisar y actualizar la Política Corporativa o PNT cuando sea necesario.
- Identificar un nuevo propietario de la Política Corporativa o del PNT cuando sea necesario.

- Garantizar que la Política o PNT esté disponible en español y en inglés.

Las políticas corporativas y demás normativas internas en materia de conducta empresarial se encuentran publicadas en la intranet corporativa y/o web corporativa de Almirall, según corresponda, de forma que todas las personas trabajadoras de Almirall tienen acceso a ellas. El propietario responsable de cada Política, también lo es de la debida comunicación interna y formación en su lectura y comprensión a partir de la plataforma corporativa.

Declaración sobre la Utilización de Animales con Fines Científicos en Almirall

La investigación con animales es una parte pequeña pero fundamental en el desarrollo de muchos productos farmacéuticos. Al utilizar animales en la investigación, Almirall se compromete firmemente en su Declaración sobre la Utilización de Animales con Fines Científicos, aprobada en 2018.

En Almirall, se reconoce que la investigación con animales aporta grandes beneficios tanto para la salud humana como para la salud animal. Se acepta que, hoy en día, es imposible evitar por completo el uso de animales para la investigación de nuevos fármacos, y se entiende que este es un tema de gran preocupación para la sociedad.

El bienestar de los animales de laboratorio alojados en las instalaciones es una prioridad absoluta para Almirall. No solo existe una responsabilidad moral hacia ellos, sino que es sabido que bienestar se traduce en una ciencia de mayor calidad.

Un aspecto clave del bienestar animal está cubierto por las denominadas tres R (3Rs), que hacen referencia a:

- Reemplazar la investigación en animales con otros métodos cuando sea posible (técnicas “*in silico*” o “*in vitro*”).
- Reducir la cantidad de animales utilizados en los estudios (siempre que ese número mínimo proporcione conclusiones suficientes y relevantes).
- Refinar las técnicas para minimizar el dolor y la angustia, y mejorar el bienestar de los animales.

Todos los procedimientos o proyectos con animales son cuidadosamente evaluados por un Comité de Ética interno. Este comité es un órgano regulado que vela por el cumplimiento ético y la observancia de las leyes. Está formado por el Especialista en Bienestar Animal, el responsable “*in situ*” de la supervisión del bienestar y cuidado de los animales en las instalaciones, y por miembros científicos expertos. El Comité de Ética también recibe asesoramiento del veterinario designado, especialista en medicina de animales de laboratorio encargado de asesorar sobre el estado de salud y el tratamiento de los animales, incluyendo un programa de enriquecimiento ambiental y socialización para los animales.

Las principales funciones del Comité de Ética incluyen:

- Asesorar al personal sobre el bienestar animal, especialmente en lo que respecta a la adquisición, alojamiento, cuidado y uso de los animales.
- Promover los principios de reemplazo, reducción y refinamiento de métodos, y revisar los avances técnicos y científicos en estas áreas.
- Supervisar los procesos de monitoreo interno y bienestar animal, así como ofrecer recomendaciones sobre planes de reubicación de los animales.

Todos los procedimientos o proyectos, una vez evaluados por el Comité de Ética, deben ser aprobados por la autoridad competente (la Generalitat de Catalunya, en el caso del centro de Sant Feliu) antes de que pueda realizarse un solo experimento en animales.

Se cuenta con unos protocolos que cubren los estándares de cuidado y el tratamiento ético de los animales en materia de investigación. Estos protocolos definen e impulsan los estándares para el trabajo con animales y toda investigación debe cumplir con ellos.

Todo el personal involucrado en estudios con animales recibe formación en estándares de cuidado y ética sobre el uso de animales en la investigación, formación que debe reacreditarse periódicamente.

Todas las instalaciones y programas cumplen con las leyes, directrices y códigos de conducta autonómicos, nacionales y europeos, y reciben inspecciones periódicas por parte de la autoridad competente.

Política de Protección de Datos Personales y Programa de Privacidad

La Política de Protección de Datos Personales de Almirall, actualizada en 2024, establece las reglas y principios para proteger los Datos Personales de los interesados que interactúan con Almirall en el marco de las actividades de sus distintos departamentos, con el fin de garantizar el cumplimiento de las leyes aplicables sobre protección de Datos Personales. Esta política se aplica a todas las entidades del grupo Almirall, siendo vinculante para todo el personal. Además, los terceros que traten datos personales en nombre de Almirall también deben cumplir con esta Política. El *Global Data Protection Officer* (GDPO) es el encargado principal de velar por su cumplimiento.

En la Política de Protección de Datos Personales se define el Programa de Privacidad, que tiene como objetivo la protección de Datos Personales de nuestros clientes, pacientes y otros grupos de interés con los que Almirall interactúa, siempre con atención a las legislaciones aplicables en las jurisdicciones en las que Almirall desarrolla su actividad. El Programa de Privacidad de Almirall desarrolla los compromisos adoptados a través del Código Ético de Almirall, con el propósito de mantener y establecer un programa que profundice y desarrolle el compromiso de Almirall con el derecho a la privacidad de los interesados que interactúan con la compañía, con una clara designación de responsabilidades internas.

Los principios de licitud, lealtad y transparencia, limitación de la finalidad del tratamiento, minimización de datos, exactitud, limitación del plazo de conservación y el principio de integridad y confidencialidad rigen todas las actividades de tratamiento realizadas en Almirall. En este sentido, el Programa de Privacidad de Almirall cuenta con procedimientos y herramientas para documentar y poder demostrar el cumplimiento con los principios anteriores, que se ven articulados en los siguientes pilares:

- Gobernanza, consistente en la adopción de una Política Global Corporativa de Protección de Datos y diversos Procedimientos Operativos y Protocolos que desarrollan en la práctica el cumplimiento normativo en esta materia.
- Red de Privacidad de Almirall, compuesta por un Global Data Protection Officer (GDPO), la Oficina de Privacidad de Almirall -integrada con la función de Seguridad de la Información de Almirall-, y la red de privacidad local en cada una de las filiales de Almirall. Todos ellos desempeñan labores de implementación, supervisión y monitorización del correcto despliegue del Programa de Privacidad en Almirall.
- Inventario de Tratamiento de datos personales, donde se reflejan los flujos de tratamiento de datos que se realizan en Almirall.
- Privacidad como estrategia, adoptando un enfoque de privacidad desde el diseño, con la realización de las evaluaciones que resulten necesarias y pertinentes en cada proyecto de la compañía, con un enfoque de análisis y adopción de medidas técnicas, contractuales y organizativas en cada caso tendentes a la privacidad por defecto.
- Información a los interesados, en relación con los procesos de recogida de datos personales, la empresa implementa mecanismos transparentes para, en su caso, obtener el consentimiento en la recogida y tratamiento de datos de los interesados.
- Relaciones con proveedores o terceros involucrados por Almirall en el tratamiento de datos de carácter personal, ya sean encargados del tratamiento, responsables conjuntos o responsables independientes, adoptando las medidas de verificación previa, contractuales y salvaguardias necesarias que hagan que el tratamiento de datos sea concordante con la legislación aplicable, incluida la gestión de transferencias internacionales de Datos Personales.
- Gestión de los derechos de los interesados, a través de mecanismos que aseguran en tiempo y forma que las peticiones realizadas por los interesados son correspondidas de acuerdo con lo recogido en la legislación aplicable.
- Gestión de violaciones de seguridad de datos personales, a través de un servicio de respuesta dotado de medios para gestionar y dar respuesta a las violaciones de seguridad de datos personales que se puedan producir.

- Programas de concienciación interna del personal de Almirall, enfocado en la concienciación del personal a todos los niveles.
- Monitorización y auditoría del correcto funcionamiento del Programa de Privacidad.

La Política de Protección de Datos y el Programa de Privacidad de Almirall responde a las necesidades de privacidad y tratamiento de Datos Personales de los interesados, identificado como un área clave por parte de la compañía en los procesos de negocio. La Política disponible en la intranet corporativa de Almirall.

5.1.4. Prevención y detección de la corrupción y el soborno

Se entiende por soborno y corrupción todas aquellas actividades relacionadas con ofrecer, dar, prometer dar, recibir o aceptar, activa o pasivamente, algo de valor o a cambio de una ventaja, con el fin de inducir o influir en una acción o decisión para obtener un beneficio comercial, contractual, regulatorio o personal.

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.

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

Identificación de funciones de riesgo en materia de corrupción y soborno

Las funciones identificadas por Almirall como aquellas funciones de riesgo en materia de corrupción y soborno son las siguientes, las cuales están cubiertas por programas de formación relacionados:

- *Chief Commercial Operations Europe & International*
- *Chief Financial Officer*
- *Chief Industrial Operations*
- *Chief Legal Officer & General Counsel*
- *Chief Medical Officer*
- *Chief People & Culture Officer*
- *VP Corporate Development & Strategy*
- *Sr Dr Investor Operations*
- *President & Chief Executive Officer*

Formación

La formación en Código Ético, Privacidad y ABAC (Política Antisoborno y Corrupción) es obligatoria para todas las personas trabajadoras cuando se incorporan a la compañía, tienen una vigencia de dos años, repitiéndose después de este periodo.

También se realiza formación a nivel local, basada en la Política de Compliance promocional, a todos los representantes de ventas sobre las pautas de comportamiento y acciones permitidas y no permitidas en el desempeño de sus funciones (pack de bienvenida y formación periódica).

A continuación, se muestra el número total de plantilla que ha recibido formación sobre Código Ético de la compañía, así como en materia de antisoborno y anticorrupción y Privacidad, en 2025:

	Código Ético	Antisoborno / Anticorrupción	Privacidad
Cobertura de la formación	98 %	73 %	95 %
Total personas trabajadoras que reciben formación	2.073	1.529	1.649
Total personas trabajadoras a cierre del ejercicio (*)	2.108	2.108	1.742
Metodología			
Presencial	-	-	-
Online	2.073	1.529	1.649
Frecuencia	Cada dos años	Cada dos años	Cada dos años
Contenido principal de la formación			
Definición de soborno y corrupción	X	X	N/A
Políticas del Grupo	X	X	N/A
Proceso de detección	X	X	N/A
Funcionamiento canal Speak-Up!	X	X	N/A

Tabla 71 Formación en Código Ético, ABAC y Privacidad

(*) Incluye el total de personas trabajadoras que requieren formación

Investigación y gestión de casos de corrupción y soborno

Todas las personas trabajadoras de Almirall, especialmente aquellos con funciones específicas de control o supervisión, son considerados responsables de la prevención, detección y denuncia del soborno y otras formas de corrupción. Por este motivo, Almirall cuenta con los mecanismos de control necesarios para prevenir, detectar y denunciar este tipo de prácticas. Se solicita a todas las personas trabajadoras de Almirall que notifiquen al responsable correspondiente cualquier situación conocida o cualquier sospecha de que se haya producido o se produzca en el futuro soborno y/o corrupción que pueda conducir o implicar un incumplimiento de la Política de corrupción y soborno. Almirall protegerá siempre al personal de la empresa contra posibles repercusiones en caso de que rechace o comunique cualquier posible acto de soborno o corrupción. Almirall dispone de procedimientos y realiza formación para asegurar que todas las personas empleadas y terceros con los que se interactúa conozcan la Política de Antisoborno y Anticorrupción. Cualquier incumplimiento de dicha Política y/o de las responsabilidades antes mencionadas implicará acciones disciplinarias internas, posible despido por falta grave y la aplicación de la responsabilidad legal correspondiente.

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

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

En el año 2025, de un total de 18 casos denunciados; 13 fueron fundamentados, 4 fueron no fundamentados y 1 caso se encuentra bajo investigación a la fecha de publicación de este Informe.

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

Canal de denuncias (SpeakUp!)

SpeakUp! constituye el canal de denuncias de la compañía, seguro y confidencial, para que todas las personas trabajadoras y colaboradores externos puedan reportar cualquier inquietud o preocupación. Proporciona un medio seguro y confidencial para denunciar posibles sobornos, corrupción, fraude, abuso y otras conductas, como violaciones a los derechos humanos, que no estén alineadas con el Código Ético.

En el capítulo [4.2.4 “Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que las personas trabajadoras propias expresen sus inquietudes”](#) se proporciona más detalle sobre el funcionamiento del canal *SpeakUp!*.

5.1.5. Gestión de la Ciberseguridad y Seguridad de la Información

Respecto a la gestión de la Seguridad de la Información, Almirall mantiene un Programa de Seguridad de la Información que tiene como objetivo la protección de la información estratégica y los procesos críticos del negocio, alineado con estándares del mercado como el Marco de Ciberseguridad NIST y la serie NIST 800-53.

La función de Seguridad de la Información en la organización abarca desde la estrategia hasta las operaciones, y cuenta con la independencia organizativa, el empoderamiento y el patrocinio necesarios. La supervisión de la gestión de riesgos está integrada en los mecanismos de Gobierno Corporativo, con informes regulares al Comité de Gobernanza, Riesgos y Compliance, al Comité de Dirección y, al menos dos veces al año, a la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad del Consejo de Administración. Esta supervisión se basa en el monitoreo de la madurez de los procesos de Seguridad de la Información y un conjunto seleccionado de indicadores clave de riesgo. Esta revisión regular también orienta la actualización anual del Programa de Seguridad de la Información.

El enfoque que Almirall aplica al Programa de Seguridad de la Información es holístico y orientado al riesgo, cubriendo la tríada de Procesos, Tecnología y Personas, y todas las Funciones del CSF 2.0 de NIST: Gobernar, Identificar, Proteger, Detectar, Responder y Recuperar, con especial énfasis en lograr ser una organización "ciber-resiliente".

Almirall también se enfoca constantemente en la concienciación del personal a todos los niveles, con planes específicos que se rediseñan cada año para asegurar un alto impacto, una formación creciente entre la plantilla y una fuerte primera línea de defensa. Los otros proyectos e iniciativas tienen como objetivo alcanzar y mantener los niveles de madurez deseados y mantener los riesgos en niveles aceptables, en línea con el perfil de riesgo de la empresa. Se cuenta con una póliza de seguro de ciberseguridad como estrategia de última línea de defensa.

En Almirall, nuestro Programa de Seguridad de la Información está integrado con la Privacidad de Datos, se guía por los principios de seguridad desde el diseño y seguridad por defecto, y cubre la gestión de riesgos de terceros con un enfoque orientado al riesgo.

Política Corporativa de Seguridad de la Información

El propósito de esta Política, aprobada en 2023 por el Comité de Dirección, es establecer las directrices y principios básicos relativos a la misión, alcance y objetivos de la función de Seguridad de la Información (IS) en Almirall. Esta política está disponible en la intranet de la compañía para todo el personal y sus objetivos son:

- Definir los principios y la estructura de gobernanza de Almirall para asegurar la protección de las dimensiones clave de la Seguridad de la Información: confidencialidad, integridad y disponibilidad.
- Definir las directrices para la gestión de riesgos en Seguridad de la Información.
- Definir el sistema regulatorio interno para el control y gestión de la Seguridad de la Información.

Esta política corporativa se aplica a toda la organización de Almirall, incluyendo todas las áreas, procesos y sistemas relevantes en relación con los riesgos de Seguridad de la Información, así como la Continuidad de Negocio en este contexto. Las personas, procesos y tecnologías (tanto IT como OT) están dentro del alcance de la Seguridad de la Información.

Los principios más relevantes de esta política son los siguientes:

- Responsabilidad Integral: Toda la organización es responsable de la seguridad de la información en todos los niveles.
- Alineación Estratégica: La estrategia de seguridad debe alinearse con los objetivos del negocio mediante comunicación constante con la alta dirección.
- Enfoque Basado en Riesgos: Implementar medidas de seguridad basadas en la evaluación de riesgos en todo el ciclo de vida de la información y los sistemas.

- A su vez, el ISMS (Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información) actúa como un marco global para asegurar la aplicación de buenas prácticas de seguridad en Almirall. Este sistema se define en el SOP (Procedimiento Operativo Estándar) de Seguridad de la Información.

Respecto a la gestión de riesgos, se establece una metodología definida, repetible y efectiva para la gestión de riesgos, alineada con estándares y consistente con las guías de Enterprise Risk Management definidas por Auditoría Interna. Asimismo, los incidentes de Seguridad de la Información se gestionarán según el Protocolo de Gestión de Incidentes de Seguridad y sus procedimientos técnicos. La participación del Comité de Dirección es clave en incidentes de alta severidad.

5.1.6. Gestión de la Inteligencia Artificial

En atención a la rápida irrupción que la Inteligencia Artificial está teniendo actualmente, Almirall ha avanzado significativamente en la adopción de un programa de gobernanza de Inteligencia Artificial, con el propósito de asegurar que el uso que se realiza de estas tecnologías es concordante con los principios éticos de IFPMA (*International Federation of Pharmaceutical Manufacturers and Associations*) que Almirall ha adoptado como propios: (i) empoderamiento de las personas, (ii) equidad y minimización de sesgos, (iii) privacidad, seguridad y diseño seguro, (iv) responsabilidad, (v) control humano, y (vi) transparencia, explicabilidad y uso ético. Asimismo, la adopción de otras buenas prácticas y metodologías de gestión de riesgos han sido desplegadas con el propósito de asegurar que el uso, desarrollo y despliegue de sistemas y modelos IA son realizados de forma responsable.

Como parte de la Gobernanza de IA, Almirall cuenta con Guías Internas de Uso de la Inteligencia Artificial donde se recogen los principios aplicables, procesos internos de gestión y cuestiones a contemplar en los proyectos IA. Asimismo, en Almirall se desarrollan acciones de formación con el propósito de dar muestra de la aplicación práctica de dichos principios y de realizar una alfabetización en materia de Inteligencia Artificial de nuestro personal, en aras de fomentar la familiaridad con esta familia de tecnologías y riesgos asociados.

Además de las anteriores acciones, Almirall cuenta con un Grupo de Trabajo de Inteligencia Artificial integrado por distintas áreas y departamentos de la compañía con el propósito de realizar seguimiento continuo de la gobernanza establecida, en concreto en relación con la gestión de riesgos, desarrollo de guías y protocolos, gestión de la demanda IA, y uso responsable de la Inteligencia Artificial, con observancia de la legislación aplicable en la materia.

5.2. Cadena de suministro sostenible

5.2.1. Enfoque de gestión de la cadena de suministro

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. A todos ellos se les exige calidad, rigor, compromiso y excelencia, dado que representan una extensión de las actividades de Almirall y, en consecuencia, uno de sus activos más importantes.

En el marco del Programa de Compras Sostenibles, Almirall refuerza estas expectativas exigiendo reciprocidad, transparencia y la provisión de información veraz sobre la solvencia técnica y financiera de los proveedores, así como sobre su desempeño ambiental, social y ético. Con el fin de impulsar prácticas de compras responsables y garantizar una cadena de suministro estable, resiliente y sostenible, la compañía dispone de procesos de homologación y evaluación continua que, en función del tipo de servicio o bien suministrado y de la geografía en la que los proveedores operan, aseguran el cumplimiento de los requisitos regulatorios y corporativos en materia de calidad, medio ambiente (incluidas certificaciones ISO y criterios ecológicos), seguridad y salud laboral, prácticas laborales responsables y estándares de sostenibilidad/ESG.

En los últimos ejercicios fiscales, Almirall ha incrementado y robustecido estos procesos. En particular, el Departamento de *Global Procurement* lidera el Programa de Compras Sostenibles, enmarcado dentro de la estrategia global de Sostenibilidad de la compañía. Este programa - definido en 2023 y actualmente en proceso de implementación - fue diseñado para alinearse con la estrategia de sostenibilidad para 2030 "Act4impact", en particular con dos de sus pilares fundamentales: *Planeta y Partners*, mencionados en el apartado [2.3 "Estrategia de Sostenibilidad"](#).

El Programa de Compras Sostenibles integra diversos procesos clave, entre ellos la supervisión de auditorías, la integración de criterios de sostenibilidad en los procesos de compra, el seguimiento de KPIs asociados al programa y la colaboración activa con los proveedores para promover la mejora continua, reducir riesgos y avanzar en los objetivos corporativos de sostenibilidad, incluido el compromiso de descarbonización y la gestión responsable de la cadena de suministro.

Proyecto “High-Risk Materials”

Como miembro de la *Pharmaceutical Supply Chain Initiative (PSCI)*, Almirall ha puesto en marcha un proyecto denominado “*High-Risk Materials*” para implementar las recomendaciones de la PSCI incluidas en la Evaluación de Impacto Ambiental y de Derechos Humanos Específica para Materiales elaborada en 2020. El objetivo de dicha evaluación de impacto ambiental y de derechos humanos es identificar los posibles impactos de un conjunto de materiales acordados por los Sub-Equipos de Derechos Humanos y Trabajo y Medio Ambiente de PSCI debido a su importancia para la industria farmacéutica: caucho, maíz, aceite de palma, aluminio, goma laca, vidrio, azúcar, talco, aceite de pescado, semilla/aceite de ricino, soja, celulosa, etanol y cera de carnaúba.

En dicha evaluación se analizó el impacto en derechos humanos y medio ambiente en 11 áreas clave: cambio en el uso de la tierra, sobreexplotación de especies, prácticas agrícolas intensivas, escasez de agua, contaminación industrial, cambio climático, derechos laborales, derechos de género, trabajo infantil, trabajo forzoso y derechos sobre la tierra.

Al considerar el impacto, se observó toda la cadena de suministro, desde la minería/cosecha hasta el refinado y procesamiento, necesarios todos ellos para entregar la materia prima terminada al sector farmacéutico.

Al cierre de este informe, se habían realizado las siguientes actuaciones:

- **Geografías de mayor riesgo:** Se identificaron varias regiones con alto riesgo en términos de derechos humanos, incluidos mayor riesgo de trabajo infantil o trabajo forzoso, y medio ambiente. Estas incluyen áreas en Asia, América Latina y Europa (Ucrania) donde la extracción y procesamiento de materiales como el aceite de palma y el aluminio presentan mayores desafíos debido a prácticas agrícolas intensivas, escasez de agua y derechos laborales.
- **Materiales comprados:** De los 14 materiales evaluados, Almirall ha adquirido específicamente aceite de palma, maíz, aluminio, talco, azúcar, soja, etanol, celulosa y cera de carnauba. Estos materiales son esenciales para la producción farmacéutica y se han seleccionado por su relevancia y riesgo asociado.
- **Desarrollo del mapeo y proceso de Diligencia Debida:** Actualmente, se ha llevado a cabo un mapeo exhaustivo de la cadena de suministro para cada uno de los materiales mencionados. Este proceso ha incluido la identificación de los principales proveedores, la recopilación de información y certificaciones públicas, así como la evaluación de sus prácticas en términos de derechos humanos y medio ambiente. A fecha de cierre de este informe, también se ha avanzado con los proveedores clave en un proceso de Diligencia Debida más detallado, habiendo solicitado las certificaciones recomendadas por la PSCI por producto, ya sea a los propios proveedores o, en su defecto, directamente a los fabricantes. Todas estas acciones se llevan a cabo de manera complementaria a las auditorías mencionadas en el apartado [5.2.3 “Palancas y herramientas para la gestión sostenible de la cadena de suministro”](#) que ya miden y evalúan el desempeño de los principales proveedores en relación con los derechos humanos y el medioambiente.

Este plan de mejora contempla la posible realización de auditorías ESG físicas a proveedores clave para obtener la máxima información posible y mitigar cualquier riesgo asociado. Estas auditorías están diseñadas para asegurar que los proveedores cumplan con los estándares establecidos e identificar áreas de mejora. Además, se ha planificado contactar directamente con los fabricantes para verificar que poseen las certificaciones recomendadas por la PSCI, garantizando así el cumplimiento de ciertos estándares. En caso de no contar con dichas certificaciones, se prevé implementar planes de acción individualizados.

Aunque el proyecto está en curso, Almirall está comprometida a finalizar todas las etapas del proceso de Diligencia Debida que garantice la sostenibilidad y responsabilidad de la cadena de suministro. Podrían existir a nivel sectorial, impactos desproporcionados en ciertos grupos o colectivos en materia de derechos humanos y salud y seguridad en el trabajo, circunscritos a las materias

analizadas y en geografías muy específicas. Al cierre de este informe, Almirall no ha identificado trabajadores con características particulares, o que trabajan en contextos específicos o que realizan actividades que puedan estar en mayor riesgo de sufrir daños. Tampoco ha identificado grupos específicos de trabajadores en la cadena de valor que pudieran estar afectados de forma desproporcionada por los riesgos y oportunidades que se identifican en el siguiente apartado.

Cumplimiento del Reglamento Europeo contra la Deforestación (EUDR)

El Reglamento Europeo contra la Deforestación (EUDR, por sus siglas en inglés: European Union Deforestation Regulation, Reglamento UE 2023/1115) es una normativa pionera de la Unión Europea que tiene como objetivo frenar la deforestación y la degradación forestal a nivel global, vinculando el acceso al mercado europeo a la sostenibilidad de las cadenas de suministro de ciertos productos.

El EUDR es de aplicación directa en todos los Estados miembros de la UE y afecta a cualquier empresa que comercialice, importe o exporte en el mercado europeo productos y materias primas consideradas de riesgo para la deforestación. Estas incluyen: ganado, soja, aceite de palma, cacao, café, caucho y madera, así como una amplia gama de productos derivados.

El reglamento establece tres requisitos fundamentales para los productos afectados:

- No proceder de tierras deforestadas ni degradadas después del 31 de diciembre de 2020.
- Cumplir con toda la legislación aplicable en el país de producción, incluyendo derechos de uso de la tierra, derechos humanos y laborales, y normativas medioambientales.
- Presentar una declaración formal de diligencia debida antes de su comercialización o exportación, certificando que el producto ha superado un proceso riguroso de recopilación de información, evaluación y mitigación de riesgos.

Aunque los medicamentos no están incluidos explícitamente en el Anexo I del EUDR, muchas materias primas y excipientes utilizados en la industria farmacéutica (como el aceite de palma, soja, etc.) sí lo están. Por tanto, Almirall, como operador o comerciante de estos productos, debe garantizar la trazabilidad, la legalidad y la ausencia de deforestación en toda su cadena de suministro, incluso en operaciones intra-grupo o dentro de la UE.

La EUDR redefine las reglas del comercio responsable, obligando a las empresas a implementar sistemas de diligencia debida robustos, recopilar información precisa sobre el origen y la legalidad de los productos, y mantener la documentación durante al menos cinco años. El incumplimiento puede conllevar sanciones significativas y la exclusión del mercado europeo.

En 2025, Almirall ha puesto en marcha un proyecto estratégico para asegurar el cumplimiento del EUDR, en colaboración con una consultora externa especializada. El proyecto se estructura en cinco fases principales: Definición del alcance, mapeo de datos y colaboración con proveedores, Evaluación y mitigación de riesgos, Generación y publicación de la debida diligencia e Implementación

A la finalización de este informe, Almirall se ha focalizado en la primera fase del proyecto, este trabajo permitirá delimitar el alcance del proyecto (qué productos, materias primas y flujos de suministro están afectados por el EUDR) y priorizar recursos. La consultoría aportará experiencia en normativa, ESG y logística para evitar errores y retrasos en la implementación. La primera fase consistirá en:

- Diagnóstico inicial: Verificar si el EUDR aplica a la empresa y a qué productos
- Análisis de la cadena de suministro: Identificar proveedores, códigos CN y países de origen.
- Evaluación preliminar de riesgos: Clasificar países según niveles de riesgo (alto, bajo, estándar) definidos por la Comisión Europea.
- Revisión de datos disponibles: Comprobar si se cuenta con geolocalización de parcelas y documentación legal exigida por el EUDR.

El objetivo del Almirall es implementar el proceso de Diligencia Debida requerido para el cumplimiento de la EUDR durante 2026.

Para más información sobre cómo Almirall garantiza una cadena de suministro sostenible en términos de condiciones laborales y derechos humanos, ver sección [4.3 "Personas trabajadoras de la cadena"](#)

de valor". Para detalles específicos sobre compras sostenibles desde una perspectiva medioambiental, ver la sección [3.3.7 "Emisiones de alcance 1, 2 y 3"](#).

5.2.2. Políticas y procesos en relación con la cadena de suministro sostenible

Almirall se compromete a integrar principios de sostenibilidad en cada fase de la cadena de suministro, no solo mediante la adopción de prácticas de gestión responsables, sino también promoviendo estándares éticos y de conducta, implementando políticas de compras sostenibles y estableciendo cláusulas claras en los contratos con proveedores. De esta manera, buscamos garantizar el respeto por el medio ambiente y los derechos humanos a lo largo de toda nuestra cadena de suministro.

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

A nivel de evaluaciones en materia de sostenibilidad existe un nuevo protocolo disponible desde 2023 relativo a las auditorías mencionadas en el apartado [4.3.3 "Procedimientos, actuaciones y recursos en relación con las personas trabajadoras de la cadena de valor"](#) que viene a recoger por escrito los criterios de inclusión en el programa, los roles y las responsabilidades de los equipos de Almirall que intervienen, los criterios que determinan la puesta en marcha de acciones correctivas con los proveedores y otras consideraciones. Esta política está disponible en la intranet para todo el personal de Almirall involucrado en la gestión de compras.

Código de Conducta de Proveedores

Almirall espera que todos los proveedores de su cadena de valor cumplan con los estándares éticos definidos en este código al ser un elemento central en la evaluación y selección de estos.

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). El área encargada de velar por el cumplimiento del código es el departamento de *Global Procurement*.

Existe una serie de temas clave que fueron desarrollados en este código, tanto en su primera versión de septiembre de 2019, como en la última actualización de 2024, en cuanto a la conducta ética y el respeto por los derechos humanos y los derechos de los trabajadores a lo largo de la cadena de valor de Almirall, alineados con los nuevos principios de la PSCI:

- **Privacidad:** Almirall trata los datos personales de sus grupos de interés con el máximo respeto a su privacidad y de conformidad con las leyes aplicables sobre la protección de datos personales. Siempre que los proveedores presten servicios a Almirall que impliquen actividades de procesamiento de datos personales, Almirall espera que cumplan las leyes aplicables, incluyendo la obtención del consentimiento informado cuando ello resulte necesario y, especialmente, cuando se traten datos personales de pacientes.
- **Trabajo infantil:** Almirall establece explícitamente que sus proveedores deben adherirse a la prohibición del trabajo infantil según el Convenio de la OIT sobre la Edad Mínima.
- **Abuso y maltrato:** Se espera que el proveedor garantice la igualdad, proporcionando un lugar de trabajo libre de cualquier tipo de discriminación, amenaza, intimidación, acoso o abuso psicológico, físico, sexual o verbal. A su vez, la plantilla de los proveedores debe ser capaz de reportar preocupaciones o actividades ilegales en el ámbito del trabajo.
- **Horas de trabajo, salarios y beneficios:** Los proveedores deben remunerar a su plantilla de acuerdo con la legislación salarial aplicable, y los contratos de trabajo pactados.
- **Libertad de asociación y negociación colectiva:** Los proveedores deberán respetar los derechos de la plantilla, según lo establecido en las leyes locales, de asociarse libremente,

negociar colectivamente, a afiliarse o no a sindicatos, a buscar representación y a formar parte de consejos de trabajadores, según los casos, así como a negociar colectivamente.

- **Estándares mínimos de protección a las personas trabajadoras:** Los proveedores deberán proteger a las personas trabajadoras de la exposición insalubre a los riesgos químicos, biológicos, psicológicos y físicos en el lugar de trabajo. Se proporcionarán equipos, instalaciones y servicios adecuados para apoyar la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores.
- **Sostenibilidad y medio ambiente:** Los proveedores deben cumplir con la legislación medioambiental vigente en todo momento y utilizar sus recursos de manera razonable, implementando mecanismos de control para minimizar la contaminación derivada de sus actividades. Esto abarca la gestión de residuos, la reducción de consumo energético, las emisiones, derrames, liberaciones y su impacto en el cambio climático y la naturaleza. Asimismo, los proveedores deben poseer sistemas de administración de riesgos y de calidad que aseguren el cumplimiento y el monitoreo constante de temas relacionados con el cuidado ambiental, la administración de los recursos naturales, la gestión de residuos y emisiones, y la prevención de fugas y derrames. Se espera que los proveedores midan progresivamente sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y se comprometan a reducirlas, de modo que comprendan su impacto ambiental de manera integral, trabajando para reducir y mitigar su huella actual y potencial.
- **Bienestar animal:** El bienestar de los animales de laboratorio es una prioridad para Almirall. La compañía asume una responsabilidad moral con los animales que utiliza para la investigación al diseñar los ensayos preclínicos y en las relaciones con sus CROs (*Contract Research Organizations*), a quienes contratan para la realización de estos ensayos. De esta forma, Almirall exige un respeto meticuloso de la legislación actual en el campo de la investigación con animales. Se espera que los proveedores cumplan con los tres principios para tratar con humanidad a los animales: Reemplazo, Reducción y Refinamiento.
- **Lucha contra el soborno y la corrupción:** Los proveedores deberán desarrollar su actividad de forma responsable y ética y actuar con integridad. Almirall aplica una política de tolerancia cero frente a la corrupción y el soborno, exigiendo también a sus proveedores evitar cualquier práctica indebida, incluidos los regalos o beneficios que puedan generar conflictos de interés o influir indebidamente en decisiones comerciales.

Política de Compras

En la misma línea, Almirall pone a disposición una serie de principios básicos que deben guiar los procesos de compra. Esta política establece las reglas para estructurar los procesos y las estrategias de compras para garantizar que los servicios y bienes adquiridos sean el resultado de una toma de decisiones transparente, objetiva, sostenible, informada sobre riesgo, oportuna y rentable y monitorizar el riesgo y el rendimiento de nuestros proveedores a lo largo de toda la relación comercial.

La política es de aplicación a todas las sociedades del grupo Almirall y a las personas de sus respectivas plantillas que intervienen en actividades relacionadas con las compras. Del mismo modo, cualquier tercero contratado por la compañía para llevar a cabo tareas amparadas por esta política deberá cumplirla en la medida en que le resulte aplicable.

Todas las partes involucradas en los procesos de compra deben adherirse a altos estándares éticos, lo que implica evitar conflictos de interés, respetar la confidencialidad y rechazar cualquier forma de corrupción. Almirall únicamente establece relaciones comerciales con proveedores que respetan y cumplen con todas las leyes aplicables.

La Política de Compras Globales fue actualizada en 2024 con el fin de garantizar la correcta selección de los proveedores, integrando las mejores prácticas y los procesos vinculados a la sostenibilidad. Asimismo, esta actualización responde a los riesgos identificados en el análisis de Doble Materialidad. La implementación de la política recae en el área de *Global Procurement*, siendo la *Executive Director Global Procurement* el propietario de ella.

Contratos con proveedores

Actualmente todos los modelos de contratos estándar delegados al equipo de compras desde el departamento legal contienen cláusulas relativas al cumplimiento de los proveedores de los

compromisos sociales, éticos y medioambientales recogidos en el Código de Conducta de Proveedores de Almirall y la aceptación, en su caso, de las auditorías en materia de ESG que Almirall pueda solicitar. Dichos contratos abarcan todas las actividades cuya selección y contratación gestiona el departamento de compras tanto en compra de bienes denominados “gasto directo”- relacionado con la producción de nuestros productos- como en la de “gasto indirecto” relacionado con servicios no directamente vinculados a producción.

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

Código Ético

Almirall colabora con una amplia variedad de proveedores, vendedores y otros socios de valor, para alcanzar sus objetivos empresariales y ofrecer medicamentos innovadores a los/las pacientes. Al elegir estas relaciones, se seleccionan proveedores que no solo compartan el compromiso con la calidad y la eficiencia, sino que también estén alineados con los valores éticos, la transparencia y la sostenibilidad de la compañía, bajo la responsabilidad de implementación del Administrador y Presidente de la compañía.

Para esto, en la adquisición de bienes y servicios, se toman procedimientos de compra y se ofrecen condiciones de pago justas y adecuadas. De esta manera, Almirall se esfuerza en escoger relaciones colaborativas de manera ética y sostenible con sus proveedores. Todas estas actuaciones se ven reflejadas y mencionadas dentro del Código Ético de la compañía. Ver más información en el capítulo [5.1.3 Políticas de conducta empresarial](#) de este informe.

Política Derechos Humanos

Almirall integra el respeto y la promoción de los Derechos Humanos en toda su cadena de valor, asegurando que sus actividades y relaciones comerciales se desarrollen de manera ética, responsable y conforme a los estándares internacionales. En este marco, los proveedores y demás socios comerciales desempeñan un papel fundamental, motivo por el cual la compañía establece requisitos estrictos que garantizan que las prácticas laborales y sociales en la cadena de suministro cumplen con los principios recogidos en su Política de Derechos Humanos y en el Código de Conducta de Proveedores.

La Política de Derechos Humanos exige a todos los proveedores respetar y defender los derechos humanos de sus trabajadores directos e indirectos, tratándolos con dignidad y garantizando condiciones laborales adecuadas. Entre los compromisos mínimos se incluyen la prohibición del trabajo infantil, la eliminación de cualquier forma de abuso, acoso o castigos físicos, la existencia de condiciones de empleo justas, así como el respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva. Estos principios forman parte del cumplimiento obligatorio del Código de Conducta de Proveedores de Almirall, el cual debe ser conocido y aceptado por todos los socios comerciales que integran la cadena de suministro.

Asimismo, Almirall establece que todos los miembros de su cadena de suministro deben operar de forma responsable, transparente, sostenible y ética, garantizando que no exista esclavitud moderna en ninguna fase del proceso. A través de los procesos de compras y los acuerdos contractuales, la compañía asegura que contratistas, agentes y proveedores cumplen con los principios establecidos en su Código de Conducta, que recoge de forma explícita los compromisos en materia de derechos humanos

5.2.3. Palancas y herramientas para la gestión sostenible de la cadena de suministro

Auditorías

La cadena de suministro tiene un impacto ambiental, ético y social en diversos ámbitos relacionados con las actividades de investigación, desarrollo, fabricación, transporte, comercialización y consumo de medicamentos y especialidades farmacéuticas de Almirall:

- Impacto en el entorno natural, como la sobreexplotación o extinción de especies, las prácticas agrícolas intensivas, la escasez de agua, la contaminación industrial, el consumo energético, el

cambio climático y las emisiones de gases de efecto invernadero, así como la deforestación. Estos impactos pueden generar riesgos significativos para las empresas en forma de sanciones, impuestos, pérdida de clientes, daños reputacionales, aumento de costes debido a la escasez de recursos y un deterioro general de la salud del planeta.

- Impacto en los derechos humanos y en las condiciones laborales, incluyendo aspectos como la seguridad, la salud o la inclusión social de las poblaciones locales. Un desempeño deficiente en estas áreas puede derivar en conflictos, reclamaciones legales, pérdida de confianza o boicots por parte de los grupos de interés.
- Impacto en el rendimiento financiero y la competitividad, ya que las prácticas inadecuadas en la cadena de suministro pueden generar pérdidas, retrasos o interrupciones que afecten la disponibilidad de medicamentos esenciales para los/as pacientes.
- Impacto en los valores y principios éticos que rigen el comportamiento corporativo y de los grupos de interés. Un comportamiento no alineado con estos principios puede implicar riesgos de sanciones regulatorias o incluso la comisión de delitos como fraude, corrupción o sobornos, además de provocar pérdida de talento, clientes y daño reputacional.

Para mitigar el impacto ambiental, social y de derechos humanos a lo largo de la cadena de suministro, y en línea con su Propósito, Almirall evalúa a sus proveedores en remoto a través de una agencia independiente de calificación global que utiliza los criterios de ESG más estrictos. Asimismo se desarrollan planes de acción individuales teniendo en cuenta los resultados de estas evaluaciones y los riesgos potenciales identificados. La inclusión de proveedores en el programa de auditorías se realiza en base a unos criterios predefinidos, determinados por el tipo y criticidad del servicio, el nivel de gasto en los últimos doce meses previos al *screening* y la geografía desde la que operan los proveedores. Estos criterios son los siguientes:

- **Criterio 1:** Proveedores con un gasto superior a 300 mil euros en todas las categorías durante los últimos 12 meses o, si son nuevos, con ese gasto anual estimado. Este umbral se ha ido reduciendo progresivamente en años anteriores para incluir cada vez más proveedores en el programa de auditorías.
- **Criterio 2:** Proveedores con un gasto superior a 100 mil euros en los últimos 12 meses dentro de los grupos de materiales considerados más críticos (materiales directos e industrial), entre los que se incluyen: producción de APIs (del inglés, *Active Pharmaceutical Ingredient*), maquinaria auxiliar, operadores logísticos (orden-a-cobro, envío, almacenamiento), productos a granel, *Contract Sales Organizations* (CSO, por sus siglas en inglés), síntesis personalizada, electricidad, producción de excipientes, productos terminados, cartones plegables, gas, mantenimiento general (política ambiental), botellas de vidrio, transporte terrestre, alquiler de equipos industriales, instalaciones industriales, intermedios, etiquetas, equipos de laboratorio, destrucción de residuos de productos terminados, gestión de residuos y servicios ambientales.
- **Criterio 3:** Proveedores que representan el 80% de la huella de carbono en alcance 3, categorías 1 y 2, estimada por Almirall con carácter anual.
- **Criterio 4:** Proveedores que están involucrados en la cadena de suministro de las marcas de productos que representan el 80% del margen bruto de la compañía (top 20) incluidos en el programa *Supply Risk Mitigation Plan* y que hayan registrado un gasto superior a 50 mil euros en los últimos 12 meses.
- **Criterio 5:** Proveedores con un gasto superior a 100 mil euros en de los últimos 12 meses fuera de la Unión Europea (proveedores no pertenecientes a la UE, Japón o Estados Unidos) en categorías de materiales directos, I+D y estudios clínicos.

Como resultado de este *screening* los 3.820 proveedores en 2025, 402 fueron identificados como significativos para realizar las auditorías ESG, lo cual corresponde a un gasto del 82%.

En las referidas evaluaciones en remoto, desde el punto de vista de riesgos en materia de derechos humanos y laborales, se revisan los recursos humanos (la seguridad y salud de la plantilla, las condiciones de trabajo, el diálogo social, la gestión del desarrollo profesional y la formación) y derechos humanos (trabajo infantil, trabajo forzado, trata de seres humanos, diversidad, discriminación y acoso, derechos humanos de los grupos de interés externos).

Los temas tienen diferentes pesos en función del tipo de industria y el tamaño del proveedor. Por ejemplo, en industrias con mano de obra intensiva, estos temas tendrán un peso mayor en la evaluación. Los proveedores más grandes, con un impacto más significativo en la cadena de suministro, se evaluarán con criterios más estrictos comparados con los más pequeños. Esta diferenciación permite una evaluación más precisa y relevante de cada proveedor, asegurando que se identifiquen y mitiguen los riesgos más críticos de manera efectiva.

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

Por lo que respecta a los planes de acción correctivos, su configuración se realiza en base a las principales áreas de mejora detectadas en las evaluaciones a proveedores en los cuatro temas indicados. Dependiendo de la complejidad de su implementación y del peso que cada medida tenga en la evaluación global, considerando el tipo de industria en la que operan y la estrategia general del proveedor, nuestros compradores solicitan dichas medidas a los proveedores que no hayan superado el umbral de puntuación establecido. Se les otorga un plazo aproximado de un año para implementarlas, tras lo cual serán evaluados nuevamente. Dichas medidas pueden consistir entre otras en algunas de las siguientes:

- Disponer de documentación a nivel de políticas y procesos relativas a cuestiones medioambientales.
- Disponer de un plan de igualdad en el seno de la empresa cuando así se requiere por normativa.
- Medir las emisiones de gases de efecto invernadero en alcances 1, 2 y 3.
- Disponer de certificaciones como por ejemplo la ISO 14001.
- Implementar un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo, como la certificación ISO 45001, para asegurar un entorno laboral seguro y saludable.
- Hacer seguimiento de la siniestralidad laboral.
- Disponer de un programa de formación a su plantilla.
- Disponer de un cuestionario de diligencia debida con terceras partes interesadas, y un canal de denuncias cuando sea requerido por ley.
- Disponer de un análisis de riesgos de la cadena de suministro y cuáles son las acciones que se llevan a cabo con los proveedores en relación con los impactos medioambientales y sociales, etc.
- Desarrollar un plan de acción para la reducción de residuos y la gestión eficiente de recursos, alineado con los principios de economía circular.
- Fomentar la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo mediante la implementación de políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- Establecer un comité de ética y cumplimiento que supervise la implementación de las políticas corporativas y gestione las denuncias de incumplimiento de manera confidencial y efectiva.
- 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.

En relación con los proveedores que declinan su participación se realiza un seguimiento de las causas que motivaron dicha decisión y se actúa en consecuencia. Las métricas de las auditorías a proveedores en materia ESG a 31 de diciembre de 2025 han resultado ser las siguientes:

	Nº de proveedores	% de Gasto*
Proveedores auditados	478	64 %
Proveedores que aprobaron la auditoría	457	62 %

Tabla 72 Auditorías a proveedores

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

Auditorías ESG onsite

Además de las auditorías ESG en remoto que realiza Almirall, se han incorporado nuevas medidas para reforzar la evaluación de los proveedores. La compañía solicita a sus socios estratégicos los informes de sus auditorías ESG realizadas on site y, adicionalmente, asumirá la financiación de auditorías ESG in situ para dos proveedores clave durante el 2026, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de nuestros estándares de sostenibilidad en toda la cadena de valor.

Recursos: Training y objetivos específicos

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

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

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

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.

5.2.4. Membresías y reconocimientos externos

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

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

Por otro lado, en 2025, Almirall ha mejorado su puntuación en la auditoría de EcoVadis en materia de ESG respecto a 2024, revalidando, además, por cuarto año consecutivo, la medalla platino. Este resultado coloca a Almirall en el Top 1% de las empresas evaluadas por Ecovadis a nivel global, que cuenta con más de 100.000 empresas adheridas de más de 200 sectores de actividad y en más de 180 países. Parte de la mejora sustancial del rating global obtenido se debe a la mejora en los resultados obtenidos en la dimensión de Compras Sostenibles que nos sitúa en el 1% de las empresas mejor evaluadas por Ecovadis en esta dimensión dentro de nuestro sector.

5.2.5. Metas y objetivos en relación con la Cadena de Suministro Sostenible

Para poder medir y seguir el desarrollo y el éxito del Programa de Compras Sostenibles, durante los últimos años se han venido definiendo y ajustando los KPIs. La última revisión de los objetivos 2024-2030 del programa se han aprobado en 2025.

En 2025, tal y como muestra la tabla a continuación, los KPIs objetivo se han cumplido de manera satisfactoria.

Nombre del KPI	Descripción del KPI	KPI objetivo/año	KPI objetivo/año % alcanzado en 2025
Proveedores con resultados en auditorías ESG (*)	% gasto (**) facturado a los proveedores con resultados disponibles en el programa de auditorías ESG	2025: 64 %	64 %
		2026: 65%	
		2027: 67,5%	
Proveedores que han aceptado el Código de Conducta de Proveedores de Almirall	% gasto (**) facturado a los proveedores que han aceptado el Código de Conducta de Proveedores de Almirall	2025: 60 %	66 %
		2026: 68%	
		2027: 69,8%	

Tabla 73 KPIs Programa de compras sostenibles 2024-2026

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

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

6. Acerca de este informe

6.1. Alcance del informe

Este informe cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, correspondiente al ejercicio fiscal de Almirall y se ha preparado conforme a las NEIS, que fueron adoptadas mediante Actos Delegados por la Comisión Europea el 31 de julio de 2023, y publicados en el Diario Oficial de la UE el 22 de diciembre de 2023.

La fecha de primera aplicación de estos estándares de reporting fue el 1 de enero de 2024. En las secciones en las que aparezcan datos históricos se han incluido cifras correspondientes a los últimos dos ejercicios (2024-2025).

A este respecto, cabe destacar que la Directiva Europea no ha sido finalmente traspuesta a nivel del Estado español, por lo que sigue vigente la Ley 11/2018, de 28 de diciembre. Como consecuencia, pese a que este informe se ha preparado bajo criterios de la CSRD, se han mantenido ciertos datos requeridos por la Ley 11/2018 (en aquellos casos que la CSRD no cubra el requisito, se han seguido los criterios GRI que se usaban en ejercicios anteriores). En el apartado [6.3 “Lista de requerimientos por las NEIS incluidos en el informe”](#) se detalla correspondencia de los apartados con los temas de las NEIS, mientras que en el apartado [6.4 “Índice de los contenidos requeridos por la ley 11/2018, de 28 de diciembre”](#) se detallan en qué sección se encuentran y cuál es la NEIS que cubre ese aspecto (en su caso).

A efectos de este informe, Almirall S.A. y todas sus filiales se consideran como “Almirall”, “el Grupo” o “la compañía”. La información reportada incluye todas las sociedades dependientes del Grupo, que se puede consultar en el Anexo de las Cuentas Anuales Consolidadas correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2025.

La información financiera incluida en este informe procede de los Estados Financieros Consolidados correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2025.

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. Asimismo, se han tenido en cuenta los integrantes de su cadena de valor.

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.

6.2. Principios de preparación

Almirall ha elaborado el presente informe bajo el marco normativo incluido dentro del nuevo ecosistema de reporting de sostenibilidad, que establece estándares más estrictos en materia medioambiental, social y de gobierno corporativo y basado en el principio de doble materialidad. La metodología para determinar la materialidad de reporting de Almirall está definida en el capítulo Análisis de doble materialidad de este informe.

Este marco normativo incluye la Directiva de Información de Sostenibilidad (*Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD*) y los requisitos aplicables a las normas Europeas de Elaboración de los Informes de Sostenibilidad (Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad, NEIS), elaborados por el *European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG)*, y adoptados como actos delegados el pasado 31 de julio de 2023.

La Dirección del Grupo, ha preparado este informe en base a la mejor información disponible a la fecha de formulación del informe. A lo largo del informe, cuando se han usado datos de fuentes externas, estimaciones o determinadas hipótesis al realizar los cálculos, se han indicado en el respectivo apartado. Asimismo, si hubiera incertidumbres que podrían afectar el cálculo de un indicador, se han expuesto de la misma forma.

Por último, atendiendo a los requerimientos de divulgación en el caso de datos incluidos en normas transversales y en normas temáticas derivados de otra legislación de la UE, se han indicado en el

respectivo apartado, conforme a lo descrito en el Apéndice B de la NEIS 2. En caso de no haberse hecho referencia expresa, esto es debido a que no es de importancia relativa.

6.3. Lista de requerimientos por las NEIS incluidos en el informe

A continuación, se incluye una lista con los requisitos de divulgación incluidos en el informe, así como el apartado donde se encuentran:

Tema NEIS	Requisito de divulgación	Apartado del informe
NEIS 2 – Información general	BP-1: Base general para la elaboración del estado de sostenibilidad	6.1 6.2
NEIS 2 – Información general	BP-2: Información relativa a circunstancias específicas	6.1 6.2
NEIS 2 – Información general	GOV-1: El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión	1.1.1 1.1.2 1.1.3
NEIS 2 – Información general	GOV-2: Información facilitada a los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa y cuestiones de sostenibilidad abordadas por ellos	1.1.2 2.1
NEIS 2 – Información general	GOV-3: Integración del rendimiento relacionado con la sostenibilidad en sistemas de incentivos	2.3.1
NEIS 2 – Información general	GOV-4: Declaración sobre la diligencia debida	3.1.3
NEIS 2 – Información general	GOV-5: Gestión de riesgos y controles internos de la divulgación de información sobre sostenibilidad	1.1.4
NEIS 2 – Información general	SBM-1: Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor	2.3 2.5.1.1
NEIS 2 – Información general	SBM-2: Intereses y opiniones de las partes interesadas	2.4 2.5.1.1
NEIS 2 – Información general	SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	2.5.1.2
NEIS 2 – Información general	IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa	2.5.1.3 2.5.1.4 2.5.1.5
NEIS 2 – Información general	IRO-2: Requisitos de divulgación establecidos en las NEIS cubiertos por el estado de sostenibilidad de la empresa	6.2
NEIS 2 – Información general	MDR-P: Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa	2.2
NEIS 2 – Información general	MDR-A: Actuaciones y recursos en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa	2.3.1
NEIS 2 – Información general	MDR-M: Parámetros en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa	2.3.2
NEIS 2 – Información general	MDR-T: Seguimiento de la eficacia de las políticas y actuaciones a través de metas	2.3.1
E1 – Cambio Climático	GOV-3: Integración del rendimiento relacionado con sostenibilidad en sistemas de incentivos	3.3.1
E1 – Cambio Climático	SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	3.3.2
E1 – Cambio Climático	IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa	3.3.2
E1 – Cambio Climático	E1-1: Plan de transición para la mitigación del cambio climático	3.3.3
E1 – Cambio Climático	E1-2: Políticas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo	3.3.4
E1 – Cambio Climático	E1-3: Actuaciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático	3.3.5
E1 – Cambio Climático	E1-4: Metas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo	3.3.5 5.2.5
E1 – Cambio Climático	E1-5: Consumo y combinación energéticos	3.3.6
E1 – Cambio Climático	E1-6: Emisiones de GEI brutas de alcance 1, 2 y 3 y emisiones de GEI totales	3.3.7
E1 – Cambio Climático	E1-7: Absorciones de GEI y proyectos de mitigación de GEI financiados mediante créditos de carbono	3.3.8

Tema NEIS	Requisito de divulgación	Apartado del informe
E1 – Cambio Climático	E1-8: Sistema de fijación del precio interno del carbono	3.3.9
E2 – Contaminación	IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa	3.4.1
E2 – Contaminación	E2-1: Políticas relacionadas con la contaminación	3.4.2
E2 – Contaminación	E2-2: Actuaciones y recursos relacionados con la contaminación	3.4.3
E2 – Contaminación	E2-3: Metas relacionadas con la contaminación	3.4.3
E2 – Contaminación	E2-4: Contaminación del aire, del agua y del suelo	3.4.4 3.4.5 3.4.6
E2 – Contaminación	E2-6: Efectos financieros previstos de las incidencias, los riesgos y las oportunidades relacionados con la contaminación	3.4.3
E3 – Recursos hídricos y marinos	IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa	3.5.1
E3 – Recursos hídricos y marinos	E3-1: Políticas relacionadas con los recursos hídricos y marinos	3.5.2
E3 – Recursos hídricos y marinos	E3-2: Actuaciones y recursos relacionados con los recursos hídricos y marinos	3.5.3
E3 – Recursos hídricos y marinos	E3-3: Metas relacionadas con los recursos hídricos y marinos	3.5.3
E3 – Recursos hídricos y marinos	E3-4: Consumo de agua	3.5.4
E4 – Biodiversidad y ecosistemas	SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	3.6.1
E4 – Biodiversidad y ecosistemas	IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa	3.6.1
E4 – Biodiversidad y ecosistemas	E4-1: Plan de transición y examen de la biodiversidad y los ecosistemas en la estrategia y el modelo de negocio	3.6.1 3.6.2 3.6.4
E4 – Biodiversidad y ecosistemas	E4-2: Políticas relacionadas con la biodiversidad y los ecosistemas	3.6.2
E4 – Biodiversidad y ecosistemas	E4-3: Actuaciones y recursos relacionados con la biodiversidad y los ecosistemas	3.6.3
E4 – Biodiversidad y ecosistemas	E4-4: Metas relacionadas con la biodiversidad y los ecosistemas	3.6.3
E4 – Biodiversidad y ecosistemas	E4-5: Parámetros de incidencia relacionados con los cambios de la biodiversidad y de los ecosistemas	3.6.3 3.6.4
E5 – Uso de los recursos y economía circular	IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa	3.7.1
E5 – Uso de los recursos y economía circular	E5-1: Políticas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular	3.7.2
E5 – Uso de los recursos y economía circular	E5-2: Actuaciones y recursos relacionados con el uso de los recursos y la economía circular	3.7.3
E5 – Uso de los recursos y economía circular	E5-3: Metas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular	3.7.3
E5 – Uso de los recursos y economía circular	E5-4: Consumo de materias primas	3.7.5
E5 – Uso de los recursos y economía circular	E5-5: Gestión de residuos	3.7.4
S1 – Personal Propio	SBM-2: Intereses y opiniones de las partes interesadas	4.2.1
S1 – Personal Propio	SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	4.2.1
S1 – Personal Propio	S1-1: Políticas relacionadas con el personal propio	4.2.2
S1 – Personal Propio	S1-2: Procesos para colaborar con los trabajadores propios y los representantes de los trabajadores en materia de incidencias	4.2.3
S1 – Personal Propio	S1-3: Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los trabajadores propios expresen sus inquietudes	4.2.4

Tema NEIS	Requisito de divulgación	Apartado del informe
S1 – Personal Propio	S1-4: Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre el personal propio, enfoques para mitigar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con el personal propio y eficacia de dichas actuaciones	4.2.5
S1 – Personal Propio	S1-5: Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas de importancia relativa, el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos y oportunidades de importancia relativa	4.2.6
S1 – Personal Propio	S1-6: Características de los asalariados de la empresa	4.2.7 4.2.8
S1 – Personal Propio	S1-7: Características de los trabajadores no asalariados en el personal propio de la empresa	4.2.9
S1 – Personal Propio	S1-8: Cobertura de la negociación colectiva y diálogo social	4.2.3
S1 – Personal Propio	S1-9: Parámetros de diversidad	4.2.10
S1 – Personal Propio	S1-10: Salarios adecuados	4.2.11
S1 – Personal Propio	S1-11: Protección social	4.2.12
S1 – Personal Propio	S1-12: Personas con discapacidad	4.2.10
S1 – Personal Propio	S1-13: Parámetros de formación y desarrollo de capacidades	4.2.13
S1 – Personal Propio	S1-14: Parámetros de salud y seguridad	4.2.14
S1 – Personal Propio	S1-15: Parámetros de conciliación laboral	4.2.15
S1 – Personal Propio	S1-16: Parámetros de retribución (brecha salarial y retribución total)	4.2.16
S1 – Personal Propio	S1-17: Incidentes, reclamaciones e incidencias graves relacionados con los derechos humanos	4.2.17
S2 – Trabajadores de la cadena de valor	SBM-2: Intereses y opiniones de las partes interesadas	4.3.1
S2 – Trabajadores de la cadena de valor	SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	4.3.1
S2 – Trabajadores de la cadena de valor	S2-1: Políticas relacionadas con los trabajadores de la cadena de valor	4.3 4.3.2 5.2.2
S2 – Trabajadores de la cadena de valor	S2-2: Procesos para colaborar con los trabajadores de la cadena de valor en materia de incidencias	4.3.3
S2 – Trabajadores de la cadena de valor	S2-3: Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los trabajadores de la cadena de valor expresen sus inquietudes	4.3.3
S2 – Trabajadores de la cadena de valor	S2-4: Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre los trabajadores de la cadena de valor, enfoques para gestionar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con los trabajadores de la cadena de valor y la eficacia de dichas actuaciones	4.3.2
S2 – Trabajadores de la cadena de valor	S2-5: Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas de importancia relativa, el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos y oportunidades de importancia relativa	4.3.4 5.2.5
S4 – Consumidores y usuarios finales	SBM-2: Intereses y opiniones de las partes interesadas	4.4 4.4.1
S4 – Consumidores y usuarios finales	SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	4.4.1
S4 – Consumidores y usuarios finales	S4-1: Políticas relacionadas con los consumidores y usuarios finales	4.4.2
S4 – Consumidores y usuarios finales	S4-2: Procesos para colaborar con los consumidores y usuarios finales en materia de incidencias	4.4.4 4.4.6
S4 – Consumidores y usuarios finales	S4-3: Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los consumidores y usuarios finales expresen sus inquietudes	4.4.2 4.4.3 4.4.4

Tema NEIS	Requisito de divulgación	Apartado del informe
S4 – Consumidores y usuarios finales	S4-4: Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre los consumidores y usuarios finales, enfoques para mitigar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con los consumidores y usuarios finales y la eficacia de dichas actuaciones	4.4.5
S4 – Consumidores y usuarios finales	S4-5: Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas de importancia relativa, el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos y oportunidades de importancia relativa	4.4.7
G1 – Conducta empresarial	GOV-1: El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión	5.1.1
G1 – Conducta empresarial	IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa	5.1.2
G1 – Conducta empresarial	G1-1: Cultura corporativa y políticas de cultura corporativa y conducta empresarial	5.1.1 5.1.3 4.1
G1 – Conducta empresarial	G1-3: Prevención y detección de la corrupción y el soborno	5.1.4
G1 – Conducta empresarial	G1-4: Casos confirmados de corrupción o soborno	5.1.4

Tabla 74 Lista de requerimientos por las NEIS

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

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

Ámbitos	Contenidos	Estándares NEIS relacionados	Apartado en el informe y página donde empieza
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.	NEIS2 GOV-1 NEIS2 GOV-2 NEIS2 SBM-1 NEIS2 SBM-2 NEIS2 SBM-3 NEIS2 MDR-P G1-1	1 Introducción a la compañía, Pág. 3 1.1 Gobierno Corporativo, 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 – los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	NEIS2 MDR-P E1-2 E2-1 E3-1 E4-2 E5-1 G1-1 S1-1 S2-1 S4-1	5.1.3 Políticas de conducta empresarial, Pág. 138 3.3.4 Políticas relacionadas con la mitigación y adaptación del cambio climático, Pág. 47 4.2.2 Políticas relacionadas con las personas trabajadoras, Pág. 77
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.		1.1.4 Gestión de riesgos, Pág. 9

Ámbitos	Contenidos	Estándares NEIS relacionados	Apartado en el informe y página donde empieza
Cuestiones medioambientales	Global Medioambiente		
	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)"	NEIS2 MDR-A NEIS2 IRO-1 E1-3 E2-2 E3-2 E4-3 E5-2	3.1 Gestión medioambiental, Pág. 36
	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	3.2 Taxonomía Europea, Pág. 40
	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.	NEIS2 MDR-T NEIS2 MDR-A E2-2 E2-3	3.4 Contaminación, Pág. 57
	Economía circular y prevención y gestión de residuos		
	Economía circular		
	Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	NEIS 2 MDR-A E5-2	3.7 Uso de los recursos y economía circular, Pág. 67
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	No material	
	Uso sostenible de recursos		
	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	E3-4	3.5.4 Consumo de agua, Pág. 64
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	E5-4	3.7.5 Consumo de materias primas, Pág. 71
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	NEIS 2 MDR-A E1-3 E1-5	3.3.6 Energía, Pág. 52
	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;	E1-6	3.3 Cambio Climático, Pág. 43
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	NEIS 2 MDR-A E1-1 E1-3 E1-7 E1-8	
	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.	NEIS 2 MDR-T E1-1 E1-4	
	Protección de la diversidad		
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;	NEIS2 MDR-A E4-3	3.6 Biodiversidad y ecosistemas, Pág. 65
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	E4-5	

Ámbitos	Contenidos	Estándares NEIS relacionados	Apartado en el informe y página donde empieza
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo		
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	S1-6 S1-9 GRI 405-1	4.2.7 Perfil de la plantilla, Pág. 86 4.2.10 Diversidad e inclusión, Pág. 91
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo,		4.2.7 Perfil de la plantilla, Pág. 86 7.1.1 Distribución del empleo, Pág. 169
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional,		7.1.1 Distribución del empleo, Pág. 169
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	S1-6 GRI 401-1	7.1.2 Despidos, Pág. 170
	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,	S1-16 GRI 405-2	4.2.11 Salarios adecuados, Pág. 94 4.2.16 Criterios de igualdad retributiva y Brecha salarial en Almirall, Pág. 108 7.1.3 Retribuciones, Pág. 170
	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,	S1-16	7.1.3 Retribuciones, Pág. 170
	Implantación de políticas de desconexión laboral,	NEIS2 MDR-P S1-1	4.2.2 Políticas relacionadas con las personas trabajadoras, Pág. 77
	Empleados con discapacidad.	S1-12	4.2.10 Diversidad e inclusión, Pág. 91
	Organización del trabajo		
	Organización del tiempo de trabajo	NEIS2 MDR-P S1-1	4.2.2 Políticas relacionadas con las personas trabajadoras, Pág. 77
	Número de horas de absentismo	S1-14 GRI 403-9	4.2.8 Satisfacción y compromiso con las personas trabajadoras (índices de rotación y absentismo), Pág. 89
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	NEIS2 MDR-T NEIS2 MDR-A S1-4 Medidas S1-5 Metas S1-15	4.2.3 Procesos para colaborar con los trabajadores propios y los representantes de los trabajadores, negociación colectiva y diálogo social, Pág. 82 4.2.12 Protección social, Pág. 96
	Salud y seguridad		
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	S1-11 S1-14	4.2.14 Seguridad, salud y bienestar, Pág. 101
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	S1-14	4.2.14 Seguridad, salud y bienestar, Pág. 101
	Relaciones sociales		

Ámbitos	Contenidos	Estándares NEIS relacionados	Apartado en el informe y página donde empieza	
Cuestiones sociales y relativas al personal (cont.)	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	S1-2	4.2.3 Procesos para colaborar con los trabajadores propios y los representantes de los trabajadores, negociación colectiva y diálogo social, Pág. 82	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	S1-8		
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	S1-8		
	Mecanismo y procedimiento con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	S1-3		
	Formación			
	Las políticas implementadas en el campo de la formación;	NEIS2 MDR-P S1-1	4.2.13 Desarrollo del talento y formación, Pág. 97	
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	S1-13		
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	NEIS2 MDR-A S1-4 S1-12	4.2.10 Diversidad e inclusión, Pág. 91	
	Igualdad			
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	NEIS2 MDR-T NEIS2 MDR-A S1-4 Medidas S1-5 Metas	4.2.4 Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que las personas trabajadoras propias expresen sus inquietudes, Pág. 83 4.2.10 Diversidad e inclusión, Pág. 91	
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;	NEIS2 MDR-P NEIS2 MDR-A S1-1 S1-4			
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	NEIS2 MDR-P S1-1	4.2.2 Políticas relacionadas con las personas trabajadoras, Pág. 77 4.2.10 Diversidad e inclusión, Pág. 91		
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;	NEIS GOV 4 S1-3 S2-4 S4-4	5.1.3, Pág. Políticas de conducta empresarial, Pág. 138	
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	S1-17	4.2.17 Incidentes y denuncias en Derechos Humanos, Pág. 111	
	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;	NEIS2 MDR-P S1-1 S2-1	5.1.3 Políticas de conducta empresarial, Pág. 138 4.2.17 Incidentes y denuncias en Derechos Humanos, Pág. 111	
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;			
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;			
	La abolición efectiva del trabajo infantil.			

Ámbitos	Contenidos	Estándares NEIS relacionados	Apartado en el informe y página donde empieza
Corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	G1-3	5.1.4 Prevención y detección de la corrupción y el soborno, Pág. 143
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 2-28	4.4.6 Compromisos con la comunidad, Pág. 124
Cuestiones sociales	Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible		
	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	GRI 2-28 GRI 2-29	4.4.6 Compromisos con la comunidad, Pág. 124
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;		
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;		
	Las acciones de asociación o patrocinio.		
	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;	S2-1 S2-2 S2-3 S2-4	5.2 Cadena de suministro sostenible, Pág. 146
	Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas.		
	Consumidores		
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	NEIS2 MDR-T NEIS2 MDR-A S4-4 Medidas S4-5 Metas	4.4.3 Seguridad y salud de los/las pacientes, Pág. 120 4.4.4 Canales de comunicación con el Paciente y Consumidores finales, Pág. 122
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	S4-3	4.4.4 Canales de comunicación con el Paciente y Consumidores finales, Pág. 122
	Información fiscal		
	Beneficios obtenidos país por país; Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4 GRI 201-4 en lo que respecta a subvenciones	1.2 Fiscalidad responsable, Pág. 11
	Subvenciones públicas recibidas		

Tabla 75 Índice de contenidos

6.5. Requerimientos no incluidos a la fecha de publicación de este informe

A fecha del presente informe y después de haber realizado el proceso de revisión anual de doble materialidad (ver apartado [2.5.2. Proceso de revisión anual](#)), Almirall se encuentra trabajando en la incorporación de los siguientes requerimientos:

Medio ambiente

NEIS	Requerimiento	Datapoint	Justificación
E1 – Cambio Climático	E1-3 Actuaciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático. Parámetros y metas	29. La empresa: c) relacionará los importes monetarios significativos de CapEx y OpEx necesarios para ejecutar las actuaciones realizadas o previstas con: i. las partidas o notas pertinentes de los estados financieros; ii. los indicadores clave de rendimiento exigidos en virtud del Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 de la Comisión; y iii. en su caso, el plan de CapEx exigido por el Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 de la Comisión	No se aporta información sobre los recursos financieros actuales y futuros con las partidas o notas pertinentes de los estados financieros dado que no son significativos en relación con los presupuestos del Grupo Almirall
E1 – Cambio Climático	E1-8 Sistema de fijación del precio interno del carbono	62. La empresa divulgará si aplica sistemas de fijación del precio interno del carbono y, en ese caso, cómo apoyan su toma de decisiones e incentivan la aplicación de políticas y metas relacionadas con el clima.	La compañía se encuentra analizando la implementación de un mecanismo de precio interno del carbono con el objetivo de reducir las emisiones indirectas de alcance 3 relacionadas con los viajes de negocio
E1 – Cambio Climático	E1-9 Efectos financieros potenciales de los riesgos materiales físicos y de transición y oportunidades potenciales relacionadas con el clima	67-79 Orientaciones para el cálculo: efectos financieros previstos de los riesgos físicos de importancia relativa	La compañía se encuentra desarrollando los procesos, metodologías y sistemas necesarios para evaluar y reportar de forma completa esta información
E2 – Contaminación	E2-3 Metas relacionadas con la contaminación	23. La información exigida en el apartado 20 indicará si y de qué manera sus metas están relacionadas con la prevención y el control de: a) los contaminantes atmosféricos y las cargas específicas correspondientes; b) las emisiones al agua y las cargas específicas correspondientes; c) la contaminación del suelo y las cargas específicas correspondientes; y d) las sustancias preocupantes y extremadamente preocupantes	No se incluye en este reporte la información sobre cómo las metas están relacionadas con la prevención y el control de contaminantes atmosféricos y de cargas específicas correspondientes debido a que no son significativos en relación con los presupuestos generales del Grupo Almirall
E2 – Contaminación	E2-6 Efectos financieros previstos de las incidencias, los riesgos y las oportunidades relacionados con la contaminación	40. La información facilitada con arreglo al apartado 38, letra a), incluirá: b) las inversiones en activos y los gastos de explotación y fijos realizados en el período de referencia junto con incidentes y depósitos importantes;	No se aporta información sobre los gastos de explotación y fijos en el periodo de referencia dado que no son significativos en relación con los presupuestos de del Grupo Almirall.
E4 – Biodiversidad y Ecosistemas	E4-3 Actuaciones y recursos relacionados con la biodiversidad y los ecosistemas	27. La descripción de las actuaciones y los recursos clave se ajustará al contenido obligatorio definido en la NEIS 2 MDR-A. Actuaciones y recursos en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa.	La empresa está actualmente realizando esfuerzos para actualizar sus acciones relacionadas con la biodiversidad y fomentar el cuidado y la preservación de ésta en relación a sus operaciones propias y a su cadena de valor
E4 – Biodiversidad y Ecosistemas	E4-3 Actuaciones y recursos relacionados con la biodiversidad y los ecosistemas	28. Además, la empresa b) divulgará si utilizó compensaciones de biodiversidad en sus planes de acción. Si las actuaciones contienen compensaciones de biodiversidad, la empresa incluirá la siguiente información: i. el objetivo de la compensación y los indicadores clave de rendimiento utilizados; ii. los efectos financieros (costes directos e indirectos) de las compensaciones de biodiversidad en términos monetarios; y iii. una descripción de las compensaciones que incluya la superficie, el tipo, los criterios de calidad aplicados y las normas que cumplen las compensaciones de biodiversidad c) describirá si ha incorporado, y de qué manera, los conocimientos locales e indígenas y las soluciones basadas en la naturaleza a las actuaciones relacionadas con la biodiversidad y los ecosistemas.	La empresa está actualmente realizando esfuerzos para actualizar sus acciones relacionadas con la biodiversidad y fomentar el cuidado y la preservación de ésta en relación a sus operaciones propias y a su cadena de valor

NEIS	Requerimiento	Datapoint	Justificación
E4 – Biodiversidad y Ecosistemas	E4-4 Metas relacionadas con la biodiversidad y los ecosistemas	32. La información exigida en el apartado 29 incluirá lo siguiente: a) si se aplicaron umbrales ecológicos y asignaciones de incidencias a la empresa a la hora de establecer las metas. b) a f) respecto a la fijación de metas de biodiversidad	La empresa está actualmente realizando esfuerzos para actualizar sus acciones relacionadas con la biodiversidad y fomentar el cuidado y la preservación de ésta en relación a sus operaciones propias y a su cadena de valor
E5 – Uso de los Recursos y Economía Circular	E5-3 Metas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular	24. La información exigida en el apartado 21 indicará si las metas de la empresa están relacionadas con las entradas y salidas de recursos, incluidos los residuos y los productos y materiales, y de qué manera, y, más concretamente, con: a) Diseño circular de los productos b) Aumento de la tasa de uso circular de los materiales c) Minimización de materias primarias d) Abastecimiento y usos sostenibles e) Gestión de residuos	La empresa se encuentra en fase de recopilación de información y datos para dar cumplimiento, para aquellas metas que son relevantes
E5 – Uso de los Recursos y Economía Circular	E5-3 Metas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular	25. La empresa especificará a qué nivel de la jerarquía de residuos se refiere la meta	La empresa se encuentra en fase de recopilación de información y datos para dar cumplimiento
E5 – Uso de los Recursos y Economía Circular	E5-5 Salidas de recursos	35. La empresa facilitará una descripción de los productos y materiales claves procedentes del proceso de producción de la empresa y que estén diseñados con arreglo a principios circulares, como la durabilidad, la reutilizabilidad, la reparabilidad, el desmontaje, la remanufacturación, el reacondicionamiento, el reciclado, la recirculación por el ciclo biológico o la optimización del uso del producto o material a través de otros modelos de negocio circulares.	La empresa se encuentra en fase de recopilación de información y datos para dar cumplimiento
E5 – Uso de los Recursos y Economía Circular	E5-5 Salidas de recursos	36. Las empresas para las que las salidas sean de importancia relativa deberán divulgar: a) La durabilidad prevista de los productos que la empresa ha introducido en el mercado, en relación con la media de la industria para cada grupo de productos; b) la reparabilidad de los productos, utilizando un sistema de calificación establecido, cuando sea posible; c) los porcentajes de contenido reciclable en los productos y sus envases.	La empresa se encuentra en fase de recopilación de información y datos para dar cumplimiento

Tabla 76 Requerimientos no incluidos - Medio Ambiente

Social

NEIS	Requerimiento	Datapoint	Justificación
S1 – Personal propio	S1-4 Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre el personal propio, enfoques para gestionar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con el personal propio y la eficacia de dichas actuaciones	31. El objetivo de este requisito de divulgación es doble. En primer lugar, debe permitir comprender cualquier actuación o iniciativa a través de los cuales la empresa trata de: La empresa facilitará una descripción resumida de los planes de acción y los recursos para gestionar sus incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa relacionados con los trabajadores de la cadena de valor con arreglo a la NEIS 2 MDR-A. Actuaciones y recursos en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa	No se incluye en este reporte la información sobre recursos financieros actuales y futuros, así como otros recursos asignados al plan de acción (Capex y Opex), debido a que no son significativos en relación con los presupuestos generales del Grupo Almirall
S1 – Personal propio	S1-7 Características de los trabajadores no asalariados en el personal propio de la empresa	54. El objetivo de este requisito de divulgación es proporcionar información sobre el enfoque de la empresa en materia de empleo, incluido el alcance y la naturaleza de las incidencias derivadas de sus prácticas de empleo, proporcionar información contextual que facilite la comprensión de la información comunicada en otras divulgaciones y servir de base para el cálculo de los parámetros cuantitativos que deben divulgarse con arreglo a otros requisitos de divulgación de la presente Norma. También permite comprender la medida en que la empresa depende de trabajadores no asalariados en su personal propio	La empresa se encuentra en fase de recopilación de información y datos para dar cumplimiento
S2 – Trabajadores en la Cadena de Valor	S2-4 Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre los trabajadores de la cadena de valor, enfoques para gestionar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con los trabajadores de la cadena de valor y la eficacia de dichas actuaciones	31. El objetivo de este requisito de divulgación es doble. En primer lugar, debe permitir comprender cualquier actuación o iniciativa a través de los cuales la empresa trata de: La empresa facilitará una descripción resumida de los planes de acción y los recursos para gestionar sus incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa relacionados con los trabajadores de la cadena de valor con arreglo a la NEIS 2 MDR-A. Actuaciones y recursos en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa	No se incluye en este reporte la información sobre recursos financieros actuales y futuros, así como otros recursos asignados al plan de acción (Capex y Opex), debido a que no son significativos en relación con los presupuestos generales del Grupo Almirall
S4 – Consumidores y usuarios finales	S4-4 Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre los consumidores y usuarios finales, enfoques para gestionar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con los consumidores y usuarios finales y la eficacia de dichas actuaciones	31. El objetivo de este requisito de divulgación es doble. En primer lugar, debe permitir comprender cualquier actuación o iniciativa a través de los cuales la empresa trata de: La empresa facilitará una descripción resumida de los planes de acción y los recursos para gestionar sus incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa relacionados con los trabajadores de la cadena de valor con arreglo a la NEIS 2 MDR-A. Actuaciones y recursos en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa	No se incluye en este reporte la información sobre recursos financieros actuales y futuros, así como otros recursos asignados al plan de acción (Capex y Opex), debido a que no son significativos en relación con los presupuestos generales del Grupo Almirall

Tabla 77 Requerimientos no incluidos - Social

Información general

NEIS	Requerimiento	Datapoint	Justificación
IRO-2	Requisitos de divulgación establecidos en las NEIS cubiertos por el estado de sostenibilidad de la empresa	56. La empresa también incluirá un cuadro de todos los puntos de datos que se deriven de otra legislación de la UE incluidos en el apéndice B de la presente norma, indicando dónde pueden encontrarse en el estado de sostenibilidad e incluyendo aquellos que la empresa haya considerado que no son de importancia relativa, en cuyo caso la empresa lo indicará.	Según descrito en el apartado 6.2, no es de importancia relativa para la compañía

Tabla 78 Requerimientos no incluidos - Información general

7. ANEXOS

7.1. Otros indicadores sociales

7.1.1. Distribución del empleo

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

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

Categoría	Género	31/12/2024		31/12/2025	
		Fijos	Temporales	Fijos	Temporales
Directores	Mujeres	45	-	49	-
	Hombres	67	-	73	-
Mandos intermedios	Mujeres	97	1	109	-
	Hombres	106	-	106	-
Especialistas / Profesionales	Mujeres	675	13	697	16
	Hombres	483	5	512	7
Administrativos / Operarios	Mujeres	252	11	258	8
	Hombres	261	10	264	9
Total		1.986	40	2.068	40

Tabla 79 Distribución de plantilla por tipo de contrato, categoría y género (la categoría "Otros" y "No declarado" no se muestran porque todos los importes son cero)

El detalle a 31 de diciembre de 2025 por tipo de contrato por país se encuentra a continuación:

País	Fijo a tiempo completo				Fijo a tiempo parcial				Temporal a tiempo completo				Temporal a tiempo parcial			
	M. ¹³	H. ¹⁴	Otros	N. Decl. ¹⁵	M.	H.	Otros	N. Decl.	M.	H.	Otros	N. Decl.	M.	H.	Otros	N. Decl.
España	650	632	-	-	39	6	-	-	12	10	-	-	-	-	-	-
Alemania	162	149	-	-	35	6	-	-	11	3	-	-	-	2	-	-
Estados Unidos	52	32	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Italia	51	47	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Reino Unido	13	21	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Suiza	8	3	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Países Bajos	3	3	-	-	2	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
Austria	12	7	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bélgica	8	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Países Nórdicos	7	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Portugal	8	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Polonia	8	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Francia	41	21	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
China	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
República Checa	6	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Eslovaquia	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total Grupo	1.031	943	-	-	82	12	-	-	24	14	-	-	-	2	-	-

Tabla 80 Distribución de plantilla por tipo de contrato, país y género

¹³ M: Mujeres

¹⁴ H: Hombres

¹⁵ N. Decl: No Declarado

7.1.2. Despidos

Durante los ejercicios 2024 y 2025, se han producido las siguientes desvinculaciones involuntarias de contratos de Almirall. En el siguiente cuadro se muestra el detalle de su clasificación por género, edad y clasificación profesional (se incluyen sólo finalizaciones involuntarias independientemente del tipo de contrato):

Categoría	2024			2025		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directores	–	1	1	3	2	5
Mandos intermedios	1	2	3	4	5	9
Especialistas / Profesionales	12	12	24	19	13	32
Administrativos / Operarios	4	1	5	2	2	4
Total Grupo	17	16	33	28	22	50

Tabla 81 Despidos por categoría profesional y género (las categorías “Otros” y “No declarado” no se muestran porque todos los importes son cero)

Edad	2024			2025		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
< 30	1	1	2	–	2	2
30 - 50	9	9	18	12	8	20
> 50	7	6	13	16	12	28
Total Grupo	17	16	33	28	22	50

Tabla 82 Despidos por edad y género (las categorías “Otros” y “No declarado” no se muestran porque todos los importes son cero)

7.1.3. Retribuciones

A continuación, se detalla una tabla con el desglose de remuneraciones totales percibidas en los ejercicios 2024 y 2025 en el Grupo, desglosados por género, categoría y edad teniendo en cuenta las personas trabajadoras a cierre de dichos años.

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

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

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

Categoría	Género	2024	2025
Directores	Mujeres	201.399	203.069
	Hombres	266.718	250.560
	Promedio	240.212	231.328
Mandos intermedios	Mujeres	123.525	127.822
	Hombres	134.852	130.892
	Promedio	129.410	129.335
Especialistas / Profesionales	Mujeres	81.950	83.330
	Hombres	84.601	87.168
	Promedio	83.050	84.950
Administrativos / Operarios	Mujeres	48.269	48.807
	Hombres	44.516	45.123
	Promedio	46.364	46.940
Total	Mujeres	82.488	84.861
	Hombres	91.565	92.501
	Promedio	86.661	88.378

Tabla 83 Remuneración por categoría y género (las categorías “Otros” y “No declarado” no se muestran porque todos los importes son cero)

Edad	Género	2024	2025
< 30	Mujeres	52.376	61.185
	Hombres	47.945	54.718
	Promedio	50.215	57.914
30 - 50	Mujeres	82.228	84.933
	Hombres	78.317	83.358
	Promedio	80.566	84.260
> 50	Mujeres	86.021	89.935
	Hombres	113.236	112.560
	Promedio	99.736	101.219
Total	Mujeres	82.488	84.861
	Hombres	91.565	92.501
	Promedio	86.661	88.378

Tabla 84 Remuneración por edad y género (las categorías “Otros” y “No declarado” no se muestran porque todos los importes son cero)

País	2024		2025	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
España	73.025	80.980	76.608	82.615
Alemania	88.656	90.426	92.215	92.039
Estados Unidos	151.161	241.245	138.362	203.858
Italia	69.777	82.687	72.290	88.562
Reino Unido	111.679	140.501	103.924	135.272
Suiza	125.655	199.106	144.792	176.764
Austria	113.702	138.668	120.530	148.928
Bélgica	142.174	153.180	146.424	140.902
Países Bajos	102.229	90.390	108.336	109.920
Francia	95.730	108.565	91.499	108.380
Portugal	57.464	103.838	60.866	109.055
Dinamarca	122.954	207.884	122.372	193.648
Suecia	107.822	125.916	109.599	135.482
Noruega	98.217	–	95.191	102.862
Polonia	72.620	55.559	75.147	58.103
China	147.075	–	135.864	133.500
Eslovaquia	53.680	–	54.772	–
República Checa	56.146	83.760	65.175	84.505
Total	82.488	91.565	84.861	92.501

Tabla 85 Remuneración por país y género (las categorías “Otros” y “No declarado” no se muestran porque todos los importes son cero)

En el cuadro siguiente se reflejan las remuneraciones brutas medias percibidas en 2024 y 2025 por parte de los miembros del Consejo de Administración y miembros del Comité de Dirección del Grupo Almirall:

Órgano (€)	2024		2025	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Consejo de Administración	124.375	292.389	135.000	429.296
Comité de Dirección	546.055	737.547	359.699	766.933

Tabla 86 Remuneración Alta Dirección (las categorías “Otros” y “No declarado” no se muestran porque todos los importes son cero)

- 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 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.

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

A continuación, se detallan las plantillas adjuntas en los anexos del reglamento delegado 2023/2486 publicado por la Comisión Europea el 27 de junio de 2023.

7.2.1. Volumen de negocios

2025

2025				Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo									
Actividades económicas	Códigos	Importe neto de la cifra de negocios	% año actual	Mitigación cambio climático	Adaptación cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Mitigación cambio climático	Adaptación cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Garantías mínimas	Proporción del ejercicio 2024	Categoría actividad facilitadora	Actividad de transición
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
A.1 Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)																			
Total A.1		0	– %	– %	– %	– %	– %	– %	– %								N/A		
De las cuales facilitadoras			– %														N/A		
De las cuales de transición			– %														N/A		
A.2 Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)																			
Fabricación de ingredientes farmacéuticos activos (IFA) o sustancias activas (apis)	PPC 1.1	11.945	1,1 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/ A N/ A N/ A N/ A N/ A N/ A Si						1 %			
Fabricación de medicamentos (farma)	PPC 1.2	844.785	76,2 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/ A N/ A N/ A N/ A N/ A N/ A Si						73 %			
actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)		856.730	77,3 %	0 %	0 %	0 %	77 %	0 %	0 %							0,668	74 %		
Cifra negocios de actividades elegibles según la taxonomía (A.1+A.2)		856.730	77,3 %	0 %	0 %	0 %	77 %	0 %	0 %							0,668	74 %		
B ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
Cifra negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		251.354	22,7 %																
TOTAL		1.108.084	100,0 %																

Proporción Cifra de negocios/ Total Cifra de negocios		
	que se ajusta a la taxonomía por objetivo	elegible según la taxonomía por objetivo
CCM	N/A	0,0%
CCA	N/A	0,0%
WTR	N/A	0,0%
CE	N/A	0,0%
PPC	N/A	77,3 %
BIO	N/A	0,0%

2024

2024				Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo									
Actividades económicas	Códigos	Importe neto de la cifra de negocios	% año actual	Mitigación cambio climático	Adaptación cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Mitigación cambio climático	Adaptación cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Garantías mínimas	Proporción del ejercicio 2023	Categoría actividad facilitadora	Actividad de transición
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
A.1 Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)																			
Total A.1		0	– %	– %	– %	– %	– %	– %	– %								N/A		
De las cuales facilitadoras			– %														N/A		
De las cuales de transición			– %														N/A		
A.2 Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)																			
Fabricación de ingredientes farmacéuticos activos (IFA) o sustancias activas (apis)	PPC 1.1	10.266	1,0 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Si	0,7 %		
Fabricación de medicamentos (farma)	PPC 1.2	715.023	72,5 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Si	66,1		
Cifra negocios de las actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)		725.289	73,6 %	– %	– %	– %	73,6 %	– %	– %							0,668	66,8		
Cifra negocios de actividades elegibles según la taxonomía (A.1+A.2)		725.289	73,6 %	– %	– %	– %	73,6 %	– %	– %							0,668	66,8		
B ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
Cifra negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		260.432	26,4 %																
TOTAL		985.721	100,0 %																

	Proporción Cifra de negocios/ Total Cifra de negocios	
	que se ajusta a la taxonomía por objetivo	elegible según la taxonomía por objetivo
CCM	N/A	0,0%
CCA	N/A	0,0%
WTR	N/A	0,0%
CE	N/A	0,0%
PPC	N/A	73,6 %
BIO	N/A	0,0%

7.2.2. Capex

2025

2025				Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo									
Actividades económicas	Códigos	CapEx	% año actual	Mitigación cambio climático	Adaptación cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Mitigación cambio climático	Adaptación cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Garantías mínimas	Proporción del ejercicio 2024	Categoría actividad facilitadora	Actividad de transición
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
A.1 Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)																			
CapEx de las actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)		0	0,0%	– %	– %	– %	– %	– %	– %								N/A		
De las cuales facilitadoras			0,0%														N/A		
De las cuales de transición			0,0%														N/A		
A.2 Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)																			
Fabricación de ingredientes farmacéuticos activos (IFA) o sustancias activas	PPC 1.1	3.748	2,6 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL							1,8 %			
Fabricación de medicamentos	PPC 1.2	21.709	15,0 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL							15,4 %			
Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable	CCM 7.6	1.419	1,0 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL							0,6 %			
CapEx de las actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)		26.877	18,5 %	1,0 %	– %	– %	17,6 %	– %	– %							17,8 %			
CapEx de actividades elegibles según la taxonomía (A.1+A.2)		26.877	18,5 %	1,0 %	– %	– %	17,6 %	– %	– %							17,8 %			
B ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
CapEx de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		118.024	81,5 %																
TOTAL		144.901	100,0%																

	Proporción CapEx/ Total CapEx	
	que se ajusta a la taxonomía por objetivo	elegible según la taxonomía por objetivo
CCM	0 %	1,0 %
CCA	N/A	– %
WTR	N/A	– %
CE	N/A	– %
PPC	N/A	17,6 %
BIO	N/A	– %

2024

2024				Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo									
Actividades económicas	Códigos	CapEx	% año actual	Mitigación cambio climático	Adaptación cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Mitigación cambio climático	Adaptación cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Garantías mínimas	Proporción del ejercicio 2023	Categoría actividad facilitadora	Actividad de transición
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
A.1 Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)																			
CapEx de las actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)		0	0,0%	– %	– %	– %	– %	– %	– %									N/A	
De las cuales facilitadoras			0,0%															N/A	
De las cuales de transición			0,0%															N/A	
A.2 Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)																			
Fabricación de ingredientes farmacéuticos activos (IFA) o sustancias activas	PPC 1.1	2.502	1,8 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/A N/A N/A N/A N/A N/A N/A						Si	1,9%		
Fabricación de medicamentos	PPC 1.2	21.183	15,4 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/A N/A N/A N/A N/A N/A N/A						Si	7,3%		
Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable	CCM 7.6	891	0,6 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/A N/A N/A N/A N/A N/A N/A						Si	0,5%		
CapEx de las actividades elegibles según la taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)		24.576	17,8 %	0,6 %	– %	– %	17,2 %	– %	– %	N/A N/A N/A N/A N/A N/A N/A						Si	9,7%		
CapEx de actividades elegibles según la taxonomía (A.1+A.2)		24.576	17,8 %	0,6 %	– %	– %	17,2 %	– %	– %	N/A N/A N/A N/A N/A N/A N/A						Si	9,7%		
B ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
CapEx de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		113.210	82,2 %																
TOTAL		137.786	100,0 %																

	Proporción CapEx/ Total CapEx	
	que se ajusta a la taxonomía por objetivo	elegible según la taxonomía por objetivo
CCM	0 %	0,6 %
CCA	0 %	– %
WTR	N/A	– %
CE	N/A	– %
PPC	N/A	17,2 %
BIO	N/A	– %

7.2.3. Opex 2025

2025				Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo										
Actividades económicas	Códigos	OpEx	% año actual	Mitigación cambio climático	Adaptación cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Mitigación cambio climático	Adaptación cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Garantías mínimas	Proporción del ejercicio 2024	Categoría actividad facilitadora	Actividad de transición	
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																				
A.1 Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)																				
OpEx de las actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)		0	0,0%	– %	– %	– %	– %	– %	– %								N/A			
De las cuales facilitadoras			0,0%														N/A			
De las cuales de transición			0,0%														N/A			
A.2 Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)																				
Fabricación de ingredientes farmacéuticos activos (IFA) o sustancias activas	PPC 1.1	3.380	2,5 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/A						N/A		Si	3,1 %	
Fabricación de medicamentos	PPC 1.2	15.293	11,2 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/A						N/A		Si	12,6 %	
Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable	CCM 7.6	6	– %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/A						N/A		Si	– %	
OpEx de las actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)		18.680	13,7 %	– %	– %	– %	13,7 %	– %	– %	N/A						N/A		Si	15,6 %	
OpEx de actividades elegibles según la taxonomía (A.1+A.2)		18.680	13,7 %	– %	– %	– %	13,7 %	– %	– %	N/A						N/A		Si	15,6 %	
B ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																				
OpEx de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		117.482	86,3 %																	
TOTAL		136.162	100,0 %																	

	Proporción OpEx/ Total OpEx	
	que se ajusta a la taxonomía por objetivo	elegible según la taxonomía por objetivo
CCM	0 %	– %
CCA	N/A	– %
WTR	N/A	– %
CE	N/A	– %
PPC	N/A	13,7 %
BIO	N/A	– %

2024

2024				Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo										
Actividades económicas	Códigos	OpEx	Proporción del ejercicio 2024	Mitigación cambio climático	Adaptación cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Mitigación cambio climático	Adaptación cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Garantías mínimas	Proporción del ejercicio 2023	Categoría actividad facilitadora	Actividad de transición	
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																				
A.1 Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)																				
OpEx de las actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)		0	0,0%	– %	– %	– %	– %	– %	– %								N/A			
De las cuales facilitadoras			0,0%														N/A			
De las cuales de transición			0,0%														N/A			
A.2 Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)																				
Fabricación de ingredientes farmacéuticos activos (IFA) o sustancias activas	PPC 1.1	3.553	3,1 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/A						N/A	Si	5,3%		
Fabricación de medicamentos	PPC 1.2	14.590	12,6 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL	N/A						N/A	Si	12,9 %		
Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable	CCM 7.6	6	– %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/A						N/A	Si	0,0%		
OpEx de las actividades elegibles según la taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)		18.150	15,6 %	– %	– %	– %	15,6 %	– %	– %	N/A						N/A	Si	18,2 %		
OpEx de actividades elegibles según la taxonomía (A.1+A.2)		18.150	15,6 %	– %	– %	– %	15,6 %	– %	– %	N/A						N/A	Si	18,2 %		
B ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																				
OpEx de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		98.051	84,4 %																	
TOTAL		116.201	100,0 %																	

	Proporción OpEx/ Total OpEx	
	que se ajusta a la taxonomía por objetivo	elegible según la taxonomía por objetivo
CCM	0 %	– %
CCA	0 %	– %
WTR	N/A	– %
CE	N/A	– %
PPC	N/A	15,6 %
BIO	N/A	– %

