

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

1.	Modelo de Negocio.....	3
1.1.	Introducción a la compañía	3
1.2.	Gobierno Corporativo	3
1.2.1.	Consejo de Administración	3
1.2.2.	Comisión de Auditoría.....	4
1.2.3.	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	5
1.2.4.	Comisión de Dermatología	5
1.2.5.	Comité de Gobierno Corporativo	6
1.2.6.	Comité de Dirección.....	6
1.2.7.	COVID-19	6
1.3.	Objetivos y estrategia.....	7
1.3.1.	<i>Noble Purpose</i> y Valores Corporativos	7
1.3.2.	Investigación y Desarrollo.....	7
1.3.3.	Transformación Digital	8
1.4.	Sostenibilidad y ESG	9
1.4.1.	Contexto	9
1.4.2.	Política de Sostenibilidad.....	9
1.4.3.	Nueva Estrategia en ESG.....	10
1.5.	Riesgos y tendencias futuras	11
1.6.	Prevención; Lucha contra blanqueo capitales y Control de aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	12
2.	Gestión medioambiental	13
2.1.	Enfoque de gestión	13
2.2.	Contaminación	15
2.2.1.	Cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero.....	15
2.2.2.	Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica	18
2.3.	Uso sostenible de recursos	19
2.3.1.	Consumo de energía	19
2.3.2.	Consumo de agua y vertido de aguas residuales	20
2.4.	Gestión de residuos, Eco-diseño y biodiversidad.....	21
2.5.	Subcontratación y proveedores.....	23
3.	Empleados.....	26
3.1.	La Cultura de Almirall	26
3.2.	Atracción del talento.....	28
3.3.	Formación y Desarrollo del talento.....	28
3.3.1.	El Plan de formación online / offline.....	30
3.3.2.	Gestión de la formación durante el COVID-19.....	31
3.3.3.	El futuro de la formación - +YOUiversity	32
3.3.4.	Revisión de talento y Plan de Sucesiones	32
3.4.	Retribución, integración e igualdad	32

3.5.	Organización del trabajo	34
3.6.	Relaciones sociales	35
3.7.	Empleo: número y distribución	36
3.8.	Despidos por sexo, edad y clasificación profesional/país	37
3.9.	Acceso personas con discapacidad	38
3.10.	Absentismo	38
3.11.	Salud y seguridad	38
3.11.1.	Enfoque de gestión	38
3.11.2.	Accidentes de trabajo	40
3.11.3.	Promoción de la salud y gestión por la COVID-19.....	41
3.11.4.	Participación y consulta de los trabajadores.....	43
4.	Comunidad y Sociedad	44
4.1.	Respeto de los derechos humanos.....	44
4.2.	Compromisos con desarrollo sostenible.....	45
4.3.	Plan de acción social para mitigar el impacto de la COVID-19	47
4.4.	Información fiscal del grupo	48
4.4.1.	Política fiscal de Almirall	48
4.4.2.	Contribución fiscal.....	49
4.4.1.	Beneficio neto antes de impuestos por país.	49
4.5.	Sistemas de Calidad y Farmacovigilancia como herramientas para asegurar la calidad de los productos, la salud y la seguridad de los consumidores.....	50
4.5.1.	Sistemas de Calidad.....	50
4.5.2.	Sistemas de Farmacovigilancia	52
5.	Acerca de este informe.....	52
5.1.	Alcance del informe.....	52
5.2.	Principios de preparación.....	53
5.3.	Índice de los contenidos requeridos por la ley 11/2018, de 28 de diciembre	53

1. Modelo de Negocio

1.1. Introducción a la compañía

Almirall es una compañía farmacéutica global líder, enfocada en la dermatología médica, que colabora con profesionales de la salud, aplicando la Ciencia para proporcionar soluciones médicas y mejorar la calidad de vida de los pacientes y futuras generaciones. Los esfuerzos de Almirall se centran en luchar contra las enfermedades de la salud de la piel apoyando a los profesionales sanitarios, que son sus socios clave, en su mejora continua con el objetivo de aportar soluciones efectivas e innovadoras y de transformar el mundo de los pacientes con afecciones de la piel.

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

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

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

Almirall cotiza en la Bolsa de Valores española y se ha convertido en una fuente clave de creación de valor para la sociedad, gracias al compromiso adquirido con sus principales accionistas y a su decisión de ayudar a los demás, comprendiendo sus desafíos y utilizando la ciencia para ofrecer soluciones aplicables a la vida real.

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

1.2. Gobierno Corporativo

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

Los elementos críticos son la autoridad, la transparencia, la protección de los accionistas y la asunción clara de responsabilidades.

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

1.2.1. Consejo de Administración

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

En 2020, doce consejeros (siete consejeros independientes, tres consejeros dominicales, un consejero externo, y un consejero ejecutivo), el Secretario no consejero (José Juan Pintó Sala) y el Vice-Secretario no-consejero (Joan Figueras Carreras) forman el Consejo de Administración de la compañía.

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

El consejero Peter Guenter dejó Almirall el 31 de diciembre de 2020 para dedicarse a nuevas oportunidades profesionales. La Compañía inició en su momento el proceso de sucesión para identificar al nuevo Consejero Delegado.

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

Comisiones del Consejo

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

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

1.2.2. Comisión de Auditoría

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

La Comisión de Auditoría y, en especial, su Presidente asumen las funciones relativas a la supervisión global de todas las materias relativas a Sostenibilidad y a ESG.

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

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

El funcionamiento de la Comisión de Auditoría incluye:

- Dar cuenta de su actividad y responder del trabajo realizado ante el primer pleno del Consejo de Administración posterior a sus reuniones.
- Levantar Acta de sus reuniones, de la que remitirá copia a todos los miembros del Consejo.
- Elaborar un informe anual sobre su funcionamiento destacando las principales incidencias surgidas, si las hubiese, en relación con las funciones que le son propias. Además, cuando lo considere oportuno, incluye en dicho informe propuestas para mejorar las reglas de gobierno de la Sociedad.



- Convocar a cualquiera de los miembros del equipo directivo o del personal de la Sociedad e incluso disponer que comparezcan sin presencia de ningún otro directivo. Igualmente, podrá requerir la asistencia a sus sesiones de los auditores de cuentas.
- Recabar el asesoramiento de expertos externos, cuando lo juzgue necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

Durante 2020, la Comisión, entre otros asuntos, revisó la información financiera periódica de la compañía, trató acerca del nombramiento de los auditores externos, de las operaciones con impacto financiero más importante, cuestiones de gobierno corporativo, el resultado del testeo SCIF, así como de la supervisión de la función de auditoría interna.

1.2.3. Comisión de Nombramientos y Retribuciones

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

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada por tres consejeros, todos ellos externos y dos de ellos independientes. Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se designan teniendo en cuenta sus conocimientos, aptitudes y experiencia así como los cometidos de la Comisión. El Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es un consejero independiente, elegido entre dichos consejeros externos. Actúa como Secretario de la Comisión, aquel que resulte designado de entre sus miembros. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reúne, de ordinario trimestralmente. Asimismo, se reunirá cada vez que lo convoque su Presidente, que deberá hacerlo siempre que el Consejo o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones. La Comisión debe dar cuenta de su actividad y responder del trabajo realizado ante el primer pleno del Consejo de Administración posterior a sus reuniones. Asimismo la Comisión debe levantar Acta de sus reuniones, de la que remitirá copia a todos los miembros del Consejo. La Comisión debe consultar al Presidente y al primer ejecutivo de la Sociedad, especialmente cuando se trate de materias relativas a los consejeros ejecutivos y altos directivos. Para el mejor cumplimiento de sus funciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones puede recabar el asesoramiento de expertos externos, cuando lo juzgue necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

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

- Formular y revisar los criterios que deben seguirse para la composición del equipo directivo de la Sociedad y sus filiales y para la selección de candidatos.
- Informar y elevar al Consejo de Administración los nombramientos de consejeros, altos directivos y directivos que se propongan, para que el Consejo proceda a designarlos.
- Informar al Consejo sobre las cuestiones de diversidad de género y cualificaciones de consejeros.
- Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

Entre otros asuntos, durante el ejercicio 2020 se procedió a debatir en el seno de la Comisión y aprobar los informes de evaluación del Presidente del Consejo y del Primer Ejecutivo, de funcionamiento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de Remuneraciones para su elevación al Consejo de Administración de la compañía a los efectos correspondientes. Asimismo la Comisión trató acerca de la actualización del plan de recursos humanos, de la composición del Consejo y la reelección de los consejeros. Además se trató acerca de la evaluación SEUS y la propuesta para 2020 al respecto.

1.2.4. Comisión de Dermatología

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

 mr

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

Sus actuaciones más importantes durante el ejercicio 2020 se han referido a la revisión de potenciales operaciones de desarrollo de negocio, así como a la evaluación de proyectos de I+D, siempre en el área de dermatología.

1.2.5. Comité de Gobierno Corporativo

El Comité de Gobierno Corporativo es un comité interno presidido por el Presidente del Consejo y tiene como ámbito funcional el Gobierno Corporativo, la Defensa Corporativa, la Gestión de Riesgos y Auditoría Interna, asumiendo también la supervisión global en temas de cumplimiento y sostenibilidad.

El Comité está compuesto por el Presidente de Almirall (que también preside el Comité), el Consejero Delegado, el Executive Vice President Global Business Operations, el Executive Vice President Finance y Director Financiero, el Vice President Human Resources, la Vice President Legal, el Director de Auditoría Interna y el General Counsel, que actúa también como secretario del Comité.

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

1.2.6. Comité de Dirección

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

La misión del Comité de Dirección engloba las siguientes responsabilidades:

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

Los miembros del Comité de Dirección son el Consejero Delegado, que preside el Comité, el Executive Vice President, Global Commercial Operations, el Executive Vice President, Finance, CFO, el Senior Vice President, Manufacturing & Technical Services, la Senior Vice President, Legal, el Senior Vice President, Human Resources, la Chief Digital Officer, el Chief Medical Officer y el General Counsel, que actúa también como secretario del Comité.

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

1.2.7. COVID-19

En febrero de 2020, y tal y como la política interna de "Gestión de Crisis" establece, la compañía constituyó un "Comité de Crisis" para gestionar todos los temas y aspectos relacionados con la pandemia y sus efectos correspondientes. Dicho Comité, formado por la totalidad de miembros de Comité de Dirección más los responsables de IT, Comunicación Externa y Responsabilidad Social Corporativa, se ha venido reuniendo de forma sistemática desde entonces y, en especial, durante la fase crítica de la pandemia.



Asimismo, y también desde el pasado mes de marzo de 2020, las reuniones de la mayoría de comités internos de la compañía, y en especial del Comité de Dirección, han venido celebrándose de forma telemática, al igual que las sesiones del Consejo de Administración de la compañía y las de las Comisiones del Consejo, incluyendo también la celebración de la propia Junta General Ordinaria anual de la compañía que, inicialmente convocada para el mes de mayo, fue desconvocada por razones de seguridad y posteriormente re-convocada para su celebración telemática durante el mes de julio de 2020.

1.3. Objetivos y estrategia

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

1.3.1. *Noble Purpose* y Valores Corporativos

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

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

Se proporcionan soluciones médicas a través de la ciencia. Se investiga e invierte para proveer de tratamientos innovadores a los profesionales de la salud que atienden sus necesidades en el campo de la dermatología. Los pacientes son vistos ante todo como personas, y hay una preocupación por su calidad de vida. Esto fomenta una mayor comprensión y conciencia social de las enfermedades que tienen una carga emocional, como es el caso de la psoriasis.

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

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

Toda la organización se esfuerza por reforzar su compromiso para seguir siendo una compañía líder, transparente y responsable y por compartir estos valores:

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

1.3.2. Investigación y Desarrollo

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

Almirall realiza la mayoría de sus actividades de I+D en sus instalaciones de Sant Feliu de Llobregat (Barcelona), que se inauguraron en 2006. Con una superficie de más de 27.500 m², están equipadas con la tecnología más avanzada y cuentan con profesionales altamente cualificados en todas las disciplinas implicadas en el proceso de investigación y desarrollo de nuevos fármacos. Además de esta instalación, Almirall también cuenta con una planta

química en Sant Andreu de la Barca (también en la zona de Barcelona), que proporciona los ingredientes activos necesarios para los estudios toxicológicos, preclínicos y clínicos.

Adquirido por Almirall a Hermal en 2007, el centro de investigación de Reinbek (Alemania) está ubicado a las afueras de Hamburgo y tiene una superficie total de 21.000 m². En estas instalaciones, los expertos de Almirall trabajan en programas de desarrollo para descubrir nuevas formulaciones indicadas para el tratamiento de enfermedades de la piel. Sus más de 60 años de experiencia en esta área lo sitúan como el Centro Dermatológico líder en Europa.

Por último, Polichem, con su centro base de I+D ubicado en Mendrisio (Suiza), fue adquirida en 2016. Su principal actividad se centra en Dermatología Médica y Dermocosmética, en especial en relación a formulaciones originales y tecnologías farmacéuticas aplicables a una gran gama de áreas terapéuticas. Polichem cuenta con proyectos de desarrollo patentados en diversos campos médicos, con un énfasis especial en problemas específicos de la piel.

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

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

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

En 2020, Almirall continuó consolidando su estrategia y modelo de negocio, enfocado en el desarrollo y suministro de terapias vitales para subconjuntos bien definidos de pacientes e indicaciones terapéuticas. A partir de esta experiencia, se intenta desarrollar soluciones innovadoras que trabajen en todas las fases del desarrollo clínico, como ensayos, aprobaciones, lanzamientos y atención a los médicos y pacientes. Además, se continúan identificando oportunidades de adquisiciones y alianzas que permitan seguir mejorar la competitividad en el mercado y el impacto positivo en el bienestar de los pacientes. Las enfermedades cutáneas son patologías complejas con síntomas debilitantes que afectan negativamente la calidad de vida de los pacientes y conllevan importantes implicaciones psicológicas. La innovación se consigue trabajando en las necesidades no cubiertas de los pacientes y aumentando el compromiso con ellos, así como con los profesionales de la salud, en busca de mejores soluciones para sus patologías. Almirall aplica la ciencia donde más se necesita.

1.3.3. Transformación Digital

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

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

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

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



- Datos y analíticas: Almirall construye una base de datos sólida y completa para ofrecer una visión realista del negocio.

A medida que los medicamentos y la atención sanitaria se vuelve más compleja, la digitalización progresa rápidamente y se incorpora cada vez más en todos los niveles del ámbito sanitario. Dada la necesidad de una transformación digital, se han desarrollado aplicaciones que permiten a los profesionales de la salud diagnosticar y prescribir medicamentos a los pacientes de una manera mucho más rápida y segura, al tiempo que les permiten monitorizar los tratamientos y evaluar su efectividad.

1.4. Sostenibilidad y ESG

1.4.1. Contexto

Recientemente, dado el compromiso por incrementar su aportación a la sociedad, Almirall ha aprobado una nueva estrategia de Sostenibilidad/ESG, continuando con la integración de las cuestiones ambientales, sociales y éticas en el proceso de toma de decisiones. Los criterios de ESG (acrónimo en inglés de medio ambiente, social y de gobierno corporativo) están presentes en el día a día de la compañía y a todos los niveles de ésta, desde el Consejo de Administración, la Comisión de Auditoría y el Comité de Dirección, hasta sus equipos profesionales, además de en todas sus relaciones con las partes interesadas.

Esta nueva estrategia de sostenibilidad cumple con una serie de objetivos, de los cuales destacan (i) maximizar la creación de valor para los pacientes y los diversos grupos de interés, (ii) promover el comportamiento ético aumentando la transparencia empresarial y reforzando la reputación de la compañía e (iii) identificar y mitigar cualquier riesgo causado por las actividades de la compañía. El Consejero Delegado de Almirall es el responsable de la supervisión interna de todas las actividades relacionadas con la sostenibilidad y de establecer medidas de control y gestión, así como de revisar las iniciativas y los programas de ESG, cuyo Comité interno le reporta directamente. La Comisión de Auditoría y, en especial, su Presidente asumen las funciones relativas a la supervisión global de todas las materias relativas a Sostenibilidad y a ESG.

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

1.4.2. Política de Sostenibilidad

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

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

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

- Alinear su comportamiento con los principios contenidos en el Código Ético y en las restantes Normas de Gobierno Corporativo, que regulan el comportamiento a seguir por los empleados de Almirall en la ejecución de sus actividades.
- Alentar la comunicación y el diálogo con sus principales stakeholders a través de diversos canales de comunicación, promoviendo relaciones basadas en la confianza mutua.

- Aumentar la transparencia de la información divulgada sobre las actuaciones y actividades de Almirall y adoptar prácticas de comunicación responsable para prevenir la manipulación de información y proteger la integridad de la reputación de Almirall.
- Gestionar de forma proactiva los riesgos no financieros y las oportunidades derivadas de los mercados y del contexto de las operaciones de negocio.
- Asegurar la creación de valor compartido para los accionistas y demás *stakeholders* a largo plazo.
- Reducir el impacto medioambiental de sus actividades en las áreas donde opera.
- Cumplir con rigor las leyes y regulaciones aplicables en los países donde desarrolla su actividad

1.4.3. Nueva Estrategia en ESG

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

El diagnóstico interno se realizó con:

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

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

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

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

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

La Estrategia de ESG está siendo implementada a través de 15 áreas de trabajo, agrupadas en cuatro líneas estratégicas de primer nivel, tal como se muestra a continuación:

Medio ambiente

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

Social

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

Gobierno

- (10) Desarrollar e implementar una Política de anticorrupción y anti-soborno.
- (11) Reforzar la revisión en detalle del Código Ético y de los canales de denuncia, extendiéndolos a todos los grupos de interés.

- (12) Ampliar la extensión y cuantificación de los riesgos en materia de ESG, a medio-largo plazo, en el mapa de riesgos de la compañía.

Gestión y comunicación

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

1.5. Riesgos y tendencias futuras

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

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

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

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

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

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

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

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

En noviembre de 2020, el Consejo de Administración de la compañía aprobó una Política de Gestión de Riesgos que confirma las directrices y el marco de referencia de todo el sistema de gestión de riesgos de Almirall.

En relación con Impacto prolongado y superior al esperado del COVID-19. Tal y como se ha indicado en las cuentas anuales consolidadas de Almirall, la cifra de ventas se ha visto impactada de forma negativa en mayor medida de la prevista por el COVID-19. Desde el inicio de la pandemia, se han desarrollado numerosas iniciativas para que todas las actividades de interacción con médicos, centros hospitalarios y pacientes no se vieran afectadas de manera significativa.

1.6. Prevención; Lucha contra blanqueo capitales y Control de aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

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

Por ello, la Compañía, adicionalmente a las diversas Políticas aprobadas por el Consejo de Administración y publicadas en la web corporativa de Almirall, dispone de una serie de principios y valores éticos que rigen la actuación de todos sus empleados y directivos. Todos estos principios, valores y pautas de comportamiento quedan reflejados en el "Código Ético" de Almirall y en el "Código de Conducta de Proveedores", y son desarrollados por las Normas Corporativas Globales de la Compañía, contenidas en las Políticas Corporativas Globales y sus Procedimientos Normalizados de Trabajo.

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

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

El Consejo de Administración de Almirall aprobó hace años un "Modelo de prevención y gestión de riesgos penales" que determina el sistema de organización, prevención, gestión y control de riesgos penales de Almirall y sus filiales.

Este "Modelo" desarrolla un plan para la prevención de la comisión de delitos por la compañía, y compila los procedimientos y controles que actualmente existen para la efectiva prevención y mitigación de riesgos penales, en base a un detallado análisis de aquellos que hipotéticamente pueden producirse en las distintas áreas de

Almirall, teniendo en cuenta, por un lado, las políticas y controles ya existentes, y por otro, la sensibilidad a los riesgos penales detectada en los procesos concretos, en función del sector y las actividades que Almirall realiza.

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

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

Almirall no permite las donaciones y subvenciones que benefician a profesionales médicos de forma individual.

2. Gestión medioambiental

2.1. Enfoque de gestión

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

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

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

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

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

Almirall dispone de un sistema integrado de gestión de la seguridad y salud laboral, del medio ambiente y de la energía. En 2019, Almirall superó con éxito la auditoría de certificación de TÜV Rheinland sobre el sistema integrado de gestión, de acuerdo a las normas internacionales ISO 45001:2018, ISO 14001:2015 e ISO 50001:2018, en todos sus centros en España y Alemania. En 2020, se realizó la primera auditoría anual de seguimiento por parte de TÜV Rheinland. Debido a las condiciones extraordinarias que ha supuesto la pandemia por la COVID-19, la auditoría se realizó a distancia en una primera fase antes del verano, y se cerró en septiembre

en una segunda fase con visitas in situ en los centros seleccionados por el equipo auditor, en España y Alemania. El resultado fue muy positivo, con 0 no conformidades identificadas.

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

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



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

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

Tabla 1 – Alcance del sistema de gestión de la prevención y el medio ambiente

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

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

A nivel corporativo, Almirall dispone de un Equipo de Medio Ambiente, que reporta al Head of Corporate Social Responsibility, quien, a su vez, reporta al Vicepresidente de Recursos Humanos.

Almirall no ha recibido ninguna multa o sanción por incumplimiento de normativa ambiental en 2020.

2.2. Contaminación

2.2.1. Cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero

El cambio climático es probablemente hoy en día el mayor desafío al que se enfrenta la Humanidad. Las operaciones de Almirall emiten un cierto volumen de gases de efecto invernadero. Es por eso que la compañía quiere ser parte de la solución y hace todo lo posible para mantener el aumento de la temperatura global promedio muy por debajo de los 2°C por encima de los niveles preindustriales. Almirall tiene un firme compromiso con la lucha contra el cambio climático, incluyendo la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, como aspecto significativo, en su estrategia medioambiental. La respuesta contra el calentamiento global es la reducción de emisiones y la adaptación a los futuros efectos. En ese sentido, la empresa aprobó en 2018 su estrategia contra el cambio climático definida en dos pilares sobre los que desarrolla su plan de acción:

- Por un lado, la disminución de su huella de carbono asumiendo un crecimiento del negocio, donde la tecnología, la eficiencia energética y la sustitución de los combustibles fósiles son fundamentales para la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.
- Por otro lado, Almirall, como empresa farmacéutica, cree que debe asumir un rol importante en la prevención y minimización de los daños que pueda provocar el cambio climático en la salud de las personas para construir un futuro mejor.

El impacto del cambio climático en Almirall se determina mediante la identificación y evaluación de los riesgos y oportunidades inherentes al cambio climático que podrían tener un impacto sustancial en el negocio de la compañía. Almirall cuenta con un proceso integrado de gestión de riesgos multidisciplinar en toda la compañía donde los impactos ambientales, incluidos los riesgos de cambio climático, se identifican y evalúan en el mapa de riesgos corporativo. Este Sistema de Gestión de Riesgos, coordinado por Auditoría Interna, se basa en la consolidación del análisis y evaluación de eventos, riesgos, controles y planes de acción de mitigación llevados a cabo por las unidades de negocio y soporte que integran las distintas áreas de la compañía. Todos los riesgos (incluidos los relacionados con el clima) que puedan tener un impacto significativo en el logro de los objetivos de la empresa están sujetos a evaluación. Como resultado del proceso descrito se han identificado los siguientes riesgos significativos:

- **Riesgos transicionales:** en relación a los riesgos de transición relacionados con el clima, desde 2013 con la implantación de la ISO 50001, Almirall trabaja de forma sistemática en la eficiencia energética con objeto de reducir costes y su huella de carbono. Desde entonces, se ha aprobado diversa normativa relativa a la eficiencia energética y más recientemente cabe destacar que la Comisión Europea presentó en 2019 el "Pacto Verde Europeo", la hoja de ruta para hacer que la economía de la UE sea más sostenible. Dentro de este marco se incluye la Ley Climática Europea para conseguir el objetivo de neutralidad climática para 2050, aprobándose en diciembre de 2020 un nuevo objetivo de reducción de un 55% las emisiones respecto el año 1990. La legislación y las políticas clave de la UE para lograr este objetivo, por ejemplo el comercio de derechos de emisión de la UE (ETS), podría provocar un aumento de los precios de la electricidad. Esta nueva regulación afectará a Almirall de forma indirecta, a través de su suministro energético con un potencial aumento de los costes de operación.

Para abordar este riesgo Almirall dispone de un "Energy master plan" con la identificación de inversiones clave para los próximos años, incluidos la previsión de gastos de capital (capex) a 5 años. Por ejemplo, para el periodo 2019-2024 está prevista la instalación de plantas fotovoltaicas en los emplazamientos de Sant Feliu (I + D) y Reinbek (planta farmacéutica) con un coste estimado de 600k €. En 2020 el gasto de capital con impacto en la eficiencia energética fue de 780 miles de euros. A destacar la nueva caldera de Sant Celoni, mucho más eficiente con un coste de inversión de 150 miles de euros.

En julio de 2020, el Consejo Europeo acordó un fondo de recuperación masivo de 750 mil millones de euros con la marca Next Generation EU para apoyar a los estados miembros afectados por la pandemia de COVID-19. El sólido trabajo realizado por Almirall en estos años en relación al cambio climático, permite a la compañía estar en una buena posición para aprovechar la oportunidad de recibir estos fondos europeos para los proyectos relacionados con el cambio climático.

- **Riesgos físicos:** respecto a los riesgos físicos relacionados con el clima, destaca el riesgo de inundación de la planta química de Sant Celoni ubicada junto al río la Tordera en una área inundable según los mapas de inundaciones de la Agencia Catalana del Agua (ACA). Además, geográficamente se encuentra en la zona mediterránea donde se producen periódicamente tormentas intensivas (DANA-depresión aislada en niveles altos), que pueden provocar episodios de fuertes lluvias con potencial afectación a la producción por desperfectos en las instalaciones propias o en las vías de comunicación aledañas de la planta. Actualmente, Almirall dispone de una planta de producción back-up en Sant Andreu de la Barca para parte de los principios activos que se fabrican en Sant Celoni.

A continuación, se indican las principales iniciativas que Almirall está llevando a cabo actualmente:

- Cálculo y seguimiento de emisiones de gases de efecto invernadero: se reportan anualmente en el cuestionario de cambio climático de CDP.
- Objetivos de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero a medio-largo plazo mediante la consecución de metas anuales: actualmente existe un objetivo de alcance 1 y 2, y se está trabajando en la definición de objetivos de alcance 3.
- Gestión de los riesgos y oportunidades del cambio climático: previsto abordar los riesgos y oportunidades climáticos según las recomendaciones del TCFD en los próximos 2 años.
- Eficiencia energética: implantación del sistema de gestión energética ISO 50001 en España y Alemania.
- Instalaciones propias de energía renovable: en 2016, Almirall instaló una planta fotovoltaica en su planta química de Sant Celoni con una potencia de 300 kW y en 2018, instaló en su planta farmacéutica de Sant Andreu de la Barca una planta fotovoltaica con una potencia de 800 kW lo que supone una reducción de emisiones de 515 t CO₂ anuales entre ambas plantas.
- Compra de energía renovable: desde 2013 en España y desde 2018 en Alemania, Almirall compra energía eléctrica verde con Garantía de Origen (GdOs) fomentando el aumento de energía renovable en el mix energético de los países mencionados.
- Sensibilización del personal de Almirall y colaboración con la Fundación Empresa&Clima, organización sin ánimo de lucro que trabaja por el liderazgo y compromiso empresarial en la lucha contra el cambio climático.

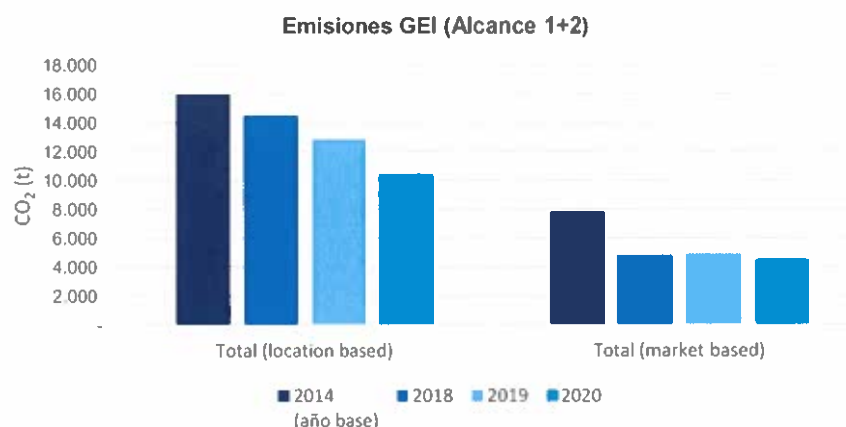
Emisiones de gases de efecto invernadero alcance 1 y 2

Almirall se marcó un objetivo de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de alcance 1 y 2 *location-based* del 21% para el periodo 2014-2025. Este objetivo se fijó en base al *energy master plan* de la compañía incluido en la planificación financiera (inversiones), mediante la reducción del consumo de gas y electricidad con proyectos de eficiencia energética y la apuesta por la autogeneración de energía renovable. A fecha de enero de 2021 el objetivo se ha alcanzado y superado con una reducción de las emisiones GEI en el periodo 2014-2020 del 34%, una reducción un 13% por encima de lo fijado. Este resultado es debido a las mejoras energéticas realizadas si bien el objetivo se ha conseguido y superado antes de lo previsto debido al impacto del fuerte incremento de energía renovable en el mix eléctrico de España y Alemania. Cabe indicar que la pandemia de COVID-19 también ha afectado en la disminución del consumo energético en las instalaciones de oficinas de Almirall, aunque se considera poco significativo para el global de las emisiones. En 2021, se reevaluará el objetivo para adaptarlo a las circunstancias actuales así como a las nuevas oportunidades surgidas del *Next Gen EU*.

En la tabla 2 se detalla la evolución de las emisiones GEI para alcance 1 y alcance 2 en base al mix energético del país (*location based*) y alcance 2 teniendo en cuenta compra de energía verde (*market based*), donde las emisiones son cero gracias a la compra de energía eléctrica verde.

CO ₂ (t)	2014 (año base)	2018	2019	2020
Alcance 1	5.910	4.840	4.925	4.502
Alcance 2 (market based)	1.906	-	-	-
Alcance 2 (location based)	10.068	9.687	7.952	5.977
Total 1+2 (location based)	15.978	14.527	12.877	10.479

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



Emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 3

En 2018 se llevó a cabo una evaluación preliminar de las emisiones de indirectas de alcance 3 con objeto de identificar las principales categorías. La herramienta utilizada para la evaluación fue *Quantis Suite 2.0*. El total de emisiones de Alcance 3 es 10 veces mayor que la suma de Alcance 1 y 2, destacando la categoría 1 con el 81 % del total de las emisiones calculadas.

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

Tabla 2.1 – Emisiones GEI alcance 3 Almirall

Para 2021 está previsto realizar el cálculo de forma más detallada para las categorías 3, 4, 5 y 9 con objeto de desarrollar una herramienta que permita este cálculo de forma sistemática, el establecimiento de un objetivo de reducción a medio-largo plazo y un plan de acción asociado.

En relación a la categoría 1 "Bienes y servicios adquiridos", desde 2020 los nuevos proveedores de Almirall deben adherirse al Código de Conducta de Proveedores en el portal electrónico del Grupo para su cualificación. Almirall espera que sus proveedores acuerden los estándares definidos, que incluyen que los proveedores midan progresivamente sus emisiones de gases de efecto invernadero y se comprometan a reducirlas voluntariamente. El plan estratégico de la compañía contempla a corto-medio plazo la medición de las emisiones de esta categoría así como asegurar que los principales proveedores del Grupo sobre los que se tenga capacidad de influencia reduzcan sus emisiones.

Movilidad de los trabajadores

El COVID-19 ha tenido un impacto significativo en la movilidad de los trabajadores de oficinas de Almirall, y en menor grado en los centros productivos y algunas actividades de I+D que siendo actividad esencial no se han visto afectados en el personal de mano de obra directa.

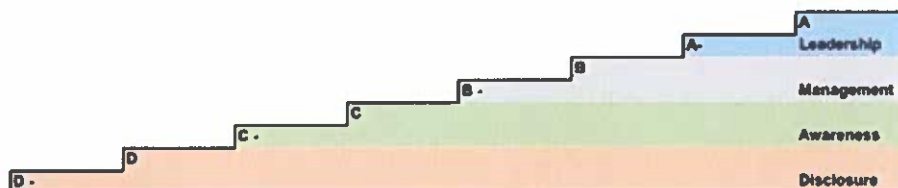
Con objeto de reducir las emisiones de CO₂ y garantizar la seguridad de los trabajadores en los trayectos al trabajo, Almirall está desarrollando desde 2015 un plan de movilidad sostenible que, entre otras iniciativas, incluye transporte público en el plan de compensación flexible de los empleados, subvención a la compra de vehículos híbridos y eléctricos, formación en conducción sostenible, instalación de cargadores eléctricos en sus aparcamientos y creación de zonas de parking para bicicletas y patinetes eléctricos, entre otras. En 2020 se han ampliado las plazas de carga para vehículos eléctricos en las oficinas centrales de Barcelona (4 plazas de carga rápida para coches y 2 para motos), en la planta farmacéutica de Reinbek con dos plazas para vehículos de compañía y dos plazas de carga rápida en la planta química de Sant Celoni.



En 2020 se lanzó un programa piloto de *carpooling* con la empresa Jojob en el centro de I+D de Sant Feliu para fomentar el uso compartido de vehículos para el transporte desde/hasta el trabajo. Los viajes compartidos y los realizados en bicicleta o andando quedan certificados y permite el cálculo de la reducción de las emisiones de CO₂. A fecha de noviembre de 2020 se certificó la reducción de 417 kg de CO₂ y un total de 310 viajes. Este programa se ha visto muy afectado por la pandemia reduciendo mucho el impacto previsto y se ha paralizado en 2021.

Carbon Disclosure

Como un ejercicio de transparencia, desde 2014, Almirall reporta a CDP su desempeño ambiental en cambio climático. CDP evalúa a través de un formulario el desempeño en cambio climático y lo clasifica en 4 niveles, desde el más básico de Disclosure D hasta el nivel máximo de Leadership A. Asimismo también se desglosa en dos subniveles cada nivel indicando con un "-" la categoría inferior (según se ve en la siguiente imagen):



Este año 2020, Almirall ha conseguido mejorar desde el nivel C de Awareness de 2017 y 2018, pasando por el nivel B de Management en 2019, lograr el hito de alcanzar el nivel A- de Leadership. Almirall está entre el 38% de las grandes empresas del sector Biotech and Pharma que ha logrado el nivel Leadership, por encima del nivel C que tiene el promedio de las empresas europeas. Entre otros aspectos, ha sido clave establecer un objetivo de reducción de emisiones GEI, demostrar la mejora año tras año y la planificación para la consecución del objetivo así como el impulso en estos últimos dos años del programa de compras sostenibles.

Almirall	2014	...	2017	2018	2019	2020
Calificación CDP	60 D		C	C	B	A-

Tabla 3 – Evolución en la calificación en CDP de Almirall

2.2.2. Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica

Emisiones de Compuestos Orgánicos Volátiles (COV's)

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

Desde 2007, ocho procesos de producción han sido modificados con objeto de reducir el consumo de disolvente durante la fabricación, incluyendo la reducción del uso del cloruro de metileno, disolvente con indicación de peligro H351. Actualmente, alguno de los procesos está pendiente de aprobación regulatoria en varios países.

En la tabla de emisiones difusas se observa la reducción de emisión difusa de disolvente desde el 2008 del 80%. Las emisiones se mantienen sin cambios significativos respecto el año pasado, el ligero aumento del 4% es debido a la diferente carga de trabajo entre las dos plantas químicas.

Emisiones difusas (t)	2008	...	2018	2019	2020
COVs	207,5		56,5	40,0	41,6

Emisiones de SOx, NOx i Partículas

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

En concreto no se producen emisiones de SOx en ningún proceso de Almirall.

En relación a las emisiones de NOx únicamente se producen en los procesos de combustión de calderas de los diferentes centros y en el oxidador térmico regenerativo para el tratamiento de COV's. En el periodo 2018-20 se han instalado en la planta farmacéutica de Sant Andreu i en la planta química de Sant Celoni nuevas calderas que

consumen el 56% del gas natural de Almirall (dato del 2019) sustituyendo las anteriores con una tecnología que certifica unas emisiones de NOx inferiores a 100 mg/Nm³.

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

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

Ruido y contaminación luminica

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

2.3. Uso sostenible de recursos

2.3.1. Consumo de energía

La eficiencia energética forma parte de la estrategia ambiental de la compañía. Ya en 2013, Almirall fue pionera en la industria químico-farmacéutica implementando y certificando su sistema de gestión energético de acuerdo con la norma internacional ISO 50001:2011 y, en 2019, adaptándose a la revisión de la norma ISO50001:2018.

Respecto el año 2011, Almirall ha logrado una reducción del 22,8% en el total de su consumo energético. Esto ha sido posible gracias a las acciones de mejora energética llevadas a cabo para mejorar el desempeño energético, comprometidas en buscar soluciones de eficiencia energética para contribuir a la mitigación del cambio climático.

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

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

Consumo energético

Las principales fuentes de consumo de energía de Almirall son la electricidad (56%) y el gas (44%). En relación al consumo de electricidad, Almirall apuesta no únicamente por la compra de energía verde con Garantía de Origen sino también por la autogeneración de energía renovable, con estas instalaciones, en 2020 se ha reducido la dependencia del suministro de la red eléctrica de compañía en 1.524 MWh, el 5,6% del consumo eléctrico de Almirall.

El consumo energético de electricidad en 2020 ha disminuido un 4,4% respecto el año anterior 2019, y el gas natural un 2,0%, lo que supone una reducción de 1.264 MWh respecto 2019. La pandemia del COVID-19 ha tenido impacto en la reducción del consumo energético debido al cierre de las oficinas en los meses de marzo (parcial), abril y mayo (parcial) y con la política de teletrabajo como medida preventiva de mayo a diciembre.

En los últimos 4 años, en el periodo 2017-2020, se ha reducido el consumo energético en un 8,0%.

Consumo energético (MWh)	2018	2019	2020
Gas natural	22.509	21.741	21.315
Electricidad de compañía	28.615	27.142	25.859
Energía eléctrica renovable producida	402	1.505	1.524
Total energía	51.526	50.388	48.698
% energía renovable	56%	57%	56%



Tabla 4 – Consumo energético de Almirall

2.3.2. Consumo de agua y vertido de aguas residuales

En los centros productivos se diseñan los procesos industriales para cumplir con las Buenas Prácticas de Fabricación (GMP) y contribuyendo a la minimización del consumo de agua. En 2020, el COVID-19 no impactó significativamente en la extracción de agua de Almirall ya que el 82% se utiliza en los centros productivos, habiendo mantenido éstos su actividad durante la pandemia.

La tendencia a la baja de la extracción de agua de compañía en el período 2018-20 (disminución del 20%) y por el contrario la extracción al alza de agua de pozo en el mismo periodo (aumento del 44%) es debido al proyecto de utilización de los recursos hídricos propios (pozos) en la planta farmacéutica de Sant Andreu para producir agua industrial y sanitaria. Si bien el total de agua extraída es un 9% superior en 2020 respecto de 2018, teniendo en cuenta el ciclo del agua, se considera que la extracción de forma local de pozos es ambientalmente más eficiente aunque incrementa la extracción ya que el tratamiento del agua es específico para el uso final y evita transporte de agua y tratamiento adicionales.

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

Extracción de agua (m³)	2018	2019	2020
Agua de compañía	84.915	77.141	70.917
Agua de pozo	32.506	65.811	57.912
Total de Extracción de agua	117.421	142.952	128.829

Tabla 5 – Extracción de agua en Almirall

Reutilización de agua

En 2020 se ha implementado una acción de reutilización de agua en la planta farmacéutica de Sant Andreu. En el proceso de producción de agua purificada a partir de agua de compañía se genera un rechazo del tratamiento de ósmosis que se introduce en el circuito de producción de agua industrial. Se estiman 10.000 m³ de agua de rechazo que podrán ser reutilizados. El centro de I+D de Sant Feliu reutiliza el rechazo del análisis en continuo del tratamiento de producción de agua purificada para riego y contraincendios con un ahorro estimado de 1.300 m³ anuales. En total se estima un ratio de reutilización del 9%.

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

Tabla 5.1 – Ratio de reutilización de agua en Almirall

Acciones de mejora

En 2020 en la planta farmacéutica de Sant Andreu, que es el centro que consume más agua (58% del total de Almirall), se instalaron 4 contadores internos para permitir un mejor control de los consumos. En este mismo centro, está prevista para 2021 una acción de reducción de uso de agua de riego de un 37% gracias a la reducción de césped de la zona ajardinada. También en 2021, se instalarán de nuevos contadores internos de control en la planta química de Sant Celoni.

Vertido de aguas residuales

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

2.4. Gestión de residuos, Eco-diseño y biodiversidad

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

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

En las Tablas 6 a 8 se muestra la evolución de los residuos del periodo 2018-20 para Almirall y el desglose por países. Se destaca una disminución significativa del 44% de los residuos generados en Almirall debido principalmente a la reducción de residuos no peligrosos no valorizables de Alemania gracias a la transferencia de una línea de producción a España que ha reducido substancialmente el volumen de residuos generados por el incremento del tamaño de lote y optimización de la recogida de aguas residuales.

El volumen de residuos producidos en Almirall no se ha visto afectado significativamente por la pandemia del COVID-19 ya que mayoritariamente se generan en los centros industriales del Grupo y éstos no han modificado su actividad productiva. Sin embargo, si bien no se observa en el total de residuos generados, se han revertido como medida preventiva algunas mejoras ambientales de reducción de residuos. Por ej. en 2018 se instalaron en las cantinas de Almirall España fuentes de agua que se servía en botella de vidrio reutilizable sustituyendo las anteriores botellas de plástico de 1,5 litros; actualmente se sirven botellas de agua individuales de plástico de 0.5 l e igualmente se sirven los cubiertos en bolsas de plástico individuales, con el consecuente incremento de residuos plásticos. También la pandemia ha generado nuevos residuos derivados de la gestión de la pandemia, ya que en 2020 Almirall entregó a sus trabajadores y proveedores más de 193.000 mascarillas quirúrgicas que equivalen a 4,8 toneladas de residuos tras su uso.

Total Residuos Grupo Almirall (t)	2018	2019	2020
Residuos peligrosos	2.340,6	2.412,1	2.191,7
Valorizables	1.843,6	2.053,9	2.003,5
No valorizables	497,0	358,2	188,2
Residuos no peligrosos	7.645,0	4.431,6	3.419,3
Valorizables	527,1	582,6	555,3
No valorizables	7.117,9	3.849,0	2.864,0
Total residuos	9.985,6	6.843,7	5.611,0
% Peligrosos	23%	35%	39%
% Valorizables	24%	39%	46%

Tabla 6 – Residuos Grupo Almirall

Residuos en España (t)	2018	2019	2020
Residuos peligrosos	2.299,9	2.367,1	2.145,2
Valorizables	1.826,9	2.030,9	1.981,9
No valorizables	473,0	336,2	163,3
Residuos no peligrosos	958,9	1.128,8	1.020,8
Valorizables	380,6	426,2	440,6
No valorizables	578,3	702,6	580,2
Total residuos	3.258,8	3.495,9	3.166,0
% Peligrosos	71%	68%	68%
% Valorizables	68%	70%	77%

Tabla 7 – Residuos Almirall España

Residuos en Alemania (t)	2018	2019	2020
Residuos peligrosos	40,7	45,0	46,5
Valorizables	16,7	23,0	21,6
No valorizables	24,0	22,0	24,9
Residuos no peligrosos	6.686,1	3.302,8	2.398,5
Valorizables	146,5	156,4	114,7
No valorizables	6.539,6	3.146,4	2.283,8
Total residuos	6.726,8	3.347,8	2.445,0
% Peligrosos	1%	1%	2%
% Valorizables	2%	5%	6%

Tabla 8 – Residuos Almirall Alemania

Acciones de mejora

En 2020 destaca la reducción de 863 toneladas de residuos no valorizables no peligrosos de Alemania, gracias a la optimización de los ciclos de lavado de aguas de limpieza.

Para 2021 está previsto en la planta farmacéutica de Sant Andreu el estudio de una instalación de tratamiento de aguas residuales de producción que actualmente se están gestionando como residuo, que permita la minimización del residuo o el tratamiento in situ.

Gestión de residuos de medicamentos de usuarios

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

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

A continuación se indica el material de envases de los productos de Almirall en el mercado nacional español y en Alemania. La suma de ambos supone el 44 % del total de unidades vendidas por Almirall. En ambos mercados el material con mayor porcentaje es el papel/cartón correspondiente mayoritariamente a los estuches con un 48% del total en España y un 36% en Alemania.

Material de envase en España (t)	2018	2019	2020
Vidrio	46,4	43,7	46,7
Papel/Cartón	383,1	386,9	351,1
Aluminio	33,0	38,0	36,5
Plástico	58,5	56,4	49,0
Material compuesto	258,5	265,0	251,5
Total materiales	779,5	790,0	734,8

Tabla 9 – Material de envases de venta Almirall España

Material de envase en Alemania (t)	2018	2019	2020
Vidrio	60,3	62,6	63,0
Papel/Cartón	73,5	68,9	71,1
Aluminio	23,3	22,3	23,8
Plástico	43,1	42,7	43,0
Material compuesto	15,7	17,0	18,0
Total materiales	215,9	213,5	218,9

Tabla 10 – Material de envases de venta Almirall Alemania

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

[Handwritten signature]

rh

Eco-diseño

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

En relación al *eco-packaging* o *packaging* sostenible, Almirall ha desarrollado las siguientes iniciativas durante el 2020:

- Formalizar los procesos de incorporación de criterios ambientales en la elección del *packaging* primario desde los primeros estadios de desarrollo de producto en R&D.
- Identificación de dos iniciativas de reducción de plástico en el *packaging* de algunos productos de Almirall, en concreto:
 - i. Blastoactiva: Esta especialidad tenía previsto un cambio de color del tapón y se ha aprovechado la circunstancia para valorar también la disminución del tamaño del mismo. Se dispone de una propuesta para reducir en 20% el plástico actual, esta propuesta deberá ser probada en la planta.
 - ii. Betalfatrus Lima Tray: eliminar la bandeja de material goma EVA por una bandeja de cartón. Este cambio ha sido aprobado y está pendiente de nuevas producciones para implementarse.
- Redacción de una guía corporativa para el diseño de *packaging* sostenible, con diversas recomendaciones para mejorar la sostenibilidad.
- Incorporación de herramientas de análisis de ciclo de vida para la evaluación del impacto ambiental del *packaging* de nuevos productos o los cambios en productos existentes. En concreto se ha contratado una licencia del programa COMPASS® (Comparative Packaging Assessment) que permitirá realizar evaluaciones ambientales de envases de forma rigurosa y sistemática.
- Utilización de cartón con certificación FSC en las cajas de agrupación de los productos de Almirall.

Biodiversidad

Todos los centros industriales y de investigación están ubicados en polígonos industriales y no se han determinado impactos significativos a la biodiversidad en espacios protegidos cercanos. En caso de emergencia con potencial impacto ambiental sobre el entorno, se dispone de planes de emergencia donde se describen las actuaciones para minimizar los impactos negativos para las personas y el medio ambiente. Actualmente Almirall dispone de una póliza de seguro de riesgos medioambientales, no obligatoria, con una cobertura de 10 millones de euros.

2.5. Subcontratación y proveedores

El respeto a la ley, los compromisos asumidos, la calidad del servicio y la buena fe contractual constituyen la base de las relaciones entre Almirall y sus proveedores. Se exige calidad, rigor, compromiso y excelencia a todos los proveedores, que son una fuente de apoyo para la actividad del Grupo. La relación comercial con los principales proveedores se considera uno de los activos más importantes de Almirall y se basan en el principio de buena fe contractual. A los proveedores se les exige reciprocidad y transparencia en la prestación de servicios y en la información que nos proporcionan sobre su solvencia técnica y financiera.

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

En los últimos ejercicios fiscales, Almirall ha ido incrementando y robusteciendo dichos procesos. En concreto, durante el año 2016 se realizó un diagnóstico de la Responsabilidad Social Corporativa en Almirall para detectar áreas de mejora que concluyó con distintos planes de acción, entre ellos, la implementación de un Programa de Compras Sostenibles por parte del Departamento de Compras de Almirall. Este diagnóstico se ha vuelto a realizar en el 2020 y como resultado se han identificado una serie de iniciativas entre las cuales está la mejora continua del Programa de Sostenibilidad de Compras en base a un *roadmap* a tres años vista (2021 a 2023).

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

- Durante los ejercicios 2017 y 2018 se realizó una auditoría de riesgos no financieros de los principales proveedores de servicios y de bienes que afectó a 110 proveedores con una facturación anual superior a 100.000 euros, y que fue llevada a cabo por un proveedor externo, referente en el mercado, cuyos resultados

fueron positivos dado que no se detectó ningún proveedor que presentara un riesgo alto social, ambiental o ético. Asimismo, durante el año 2018 se realizó una presentación al Comité Corporativo de Medioambiente y Salud y Seguridad en el Trabajo en el que se expuso el análisis de la situación, la identificación de aspectos de mejora y definición de próximos pasos. Durante el primer semestre de 2019, se realizó una actualización al Comité de Dirección de la que derivó un plan concreto de acción en materia de Compras Sostenibles contemplando diferentes iniciativas.

- Durante el año 2019 se procedió a realizar las siguientes actuaciones para reforzar la consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental, no sólo durante el proceso de selección y evaluación de proveedores sino durante la relación contractual:
 - La renovación de la colaboración con el proveedor externo que llevó a cabo las referidas auditorías para mantener activa la fuente de información sobre los datos de los proveedores que fueron objeto de auditoría.
 - La actualización de la política del Departamento de Compras de Almirall para reforzar las cuestiones de responsabilidad social corporativa (incluyendo aspectos sociales, de igualdad de género y ambientales) durante los procesos de licitación y homologación de proveedores. En este sentido, se incluyó la sostenibilidad como parte de la misión del departamento así como una de las categorías de riesgos a cuantificar y medir como parte del proceso de aprovisionamiento de bienes y servicios. Las dimensiones que se contemplan son: ética, compras sostenibles, medioambiente y trabajo y derechos humanos.
 - Se incorporó un nuevo recurso para desarrollar e implementar un programa de gestión de riesgos y relaciones con proveedores (*Supplier Risk and Relationship Management Program*) con un importante foco en las compras sostenibles.
 - Con el objetivo de reforzar el compromiso del Grupo con la sostenibilidad y comunicar a los proveedores las expectativas en materia de responsabilidad social corporativa, se aprobó la implementación del Código de Conducta de Proveedores de Almirall, disponible en la página web corporativa, que debe ser aceptado por los proveedores durante el proceso de homologación. El Código de Conducta de Proveedores de Almirall se compone de cinco bloques (principios éticos, de derechos humanos, de salud y seguridad en el entorno de trabajo, respeto al medioambiente y calidad). El conocimiento y aceptación del Código de Conducta de Proveedores de Almirall, durante el proceso de licitación y homologación, es un elemento importante en la evaluación y selección de un proveedor, junto con otros criterios, para asegurar que están alineados con los compromisos éticos, en materia social y medioambiental de Almirall. Durante el proceso de homologación el proveedor debe aceptarlo y comprometerse a su cumplimiento (y se compromete a hacerlo cumplir también a sus subcontratistas).
 - Se incluyeron cuestiones relativas a la responsabilidad social corporativa y acciones en materia de sostenibilidad en los cuestionarios de solicitud de información (RFI, por sus siglas en inglés) a los proveedores, y también durante el proceso de homologación que son evaluadas por los técnicos de compras a la hora de analizar la idoneidad de un proveedor.
 - Se dio una formación específica al Departamento de Compras en materia de compras sostenibles y sostenibilidad.
- Como parte de un proceso de mejora continua y el *roadmap* definido para 2019 y 2020, durante el 2020 se han realizado las siguientes actuaciones:
 - *Objetivos y alineamiento:*

En la definición de objetivos de los empleados para el año 2020, se incluyó un objetivo transversal en el equipo de Compras relativo al apoyo al programa de Compras Sostenibles como parte del programa de *Supplier Relationship Management* con diferentes comportamientos asociados.
 - *Auditorías:*

Durante el 2020, se procedió a la renovación de la colaboración con el proveedor externo que proporciona los servicios de auditoría en materia de responsabilidad social corporativa para los ejercicios 2020, 2021 y 2022.

Asimismo, se realizó un *screening* de la base global de proveedores gestionados por el equipo de Compras y *External Site Operations* (éste último departamento con responsabilidad sobre los proveedores que fabrican productos acabados) en base a unos criterios pre-definidos (y que vienen determinados por el tipo de servicio, la criticidad del mismo, el nivel de gasto en los últimos doce meses previos al *screening* y la geografía desde la que operan los proveedores) para segmentar y determinar a

qué proveedores se les debía solicitar pasar una auditoría en materia de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa.

Tras la realización del *screening* masivo, fueron identificados más de 190 proveedores a los que se procedió a solicitar la auditoría en materia de responsabilidad social corporativa en tres sucesivas campañas durante los meses de julio, octubre y diciembre.

Al cierre de este informe, y a tenor de los resultados recibidos de más de 130 proveedores, no se identificó ningún proveedor en alto riesgo, y únicamente 26 en riesgo medio de conformidad con la metodología establecida. Al cierre de cada una de las campañas, se solicita a dichos proveedores en riesgo medio las acciones correctivas identificadas como áreas de mejora en las auditorías en base a un plan de acción establecido, solicitándoles una reevaluación antes de los doce meses siguientes. Durante el 2020 se han re-evaluado proveedores que ya habían sido auditados en ejercicios previos y se ha demostrado una tendencia de mejora significativa en las evaluaciones.

Asimismo, como parte del proceso, al cierre de las campañas, se solicita a aquellos proveedores participantes en las auditorías la aceptación del Código de Conducta (en caso de que aún no lo hayan hecho) a través del portal de proveedores.

- **Training y materiales de comunicación:**

Durante el 2020, los equipos de Compras y de *External Sites Operations* recibieron formación específica sobre los siguientes temas:

- Presentación del Programa de Compras Sostenibles y demo en la plataforma del proveedor externo que gestiona las auditorías.
- Training específicos en Sostenibilidad, Responsabilidad Social Corporativa y Planes de Acciones Correctivas, así como un training en la gestión de programas de compras sostenibles.

Asimismo se prepararon 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, con el objetivo de asegurar el alineamiento con las expectativas, el compromiso con la sostenibilidad y la mejora continua de los proveedores del Grupo.

- **Selección y contratación de proveedores:**

Durante el 2020, se realizaron las siguientes actuaciones:

- Se trabajó en un nuevo protocolo de acción relativo a la selección de proveedores, disponible a partir de 2021, que incluye criterios de evaluación de riesgos financieros y no financieros con un peso entre el 5-10%.
- Se procedió a incluir cláusulas relativas al cumplimiento de los compromisos sociales, éticos y medioambientales en el contrato standard en materia de suministro de materias primas (Apis, Excipientes, Packaging, etc) con específica mención al Código de Conducta de Proveedores de Almirall y las auditorías en materia de responsabilidad social corporativa.

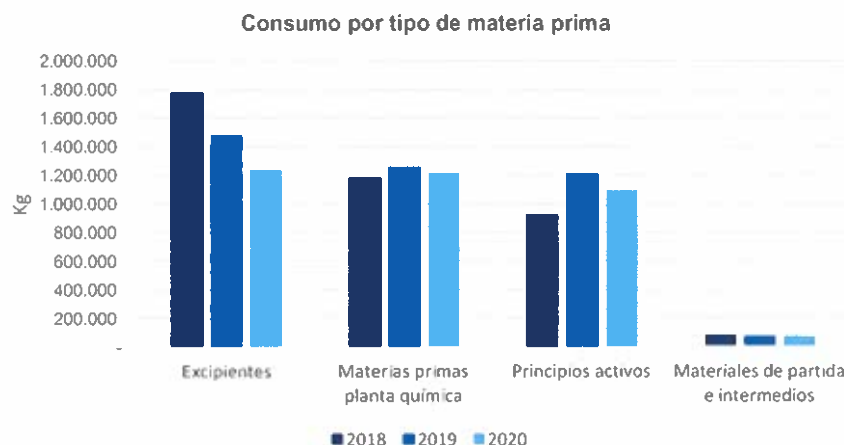
- **Monitorización. KPIs:**

Con el objeto de monitorizar la gestión de los riesgos asociados a los proveedores del Grupo, con carácter adicional a la plataforma de auditorías, se está trabajando y definiendo los *key performance indicators* (KPIs) que medirán el Programa de Compras Sostenibles.

Con el objetivo de seguir mejorando y fomentando la sostenibilidad y los criterios de responsabilidad social, ética y medioambiental en la contratación de proveedores, durante el próximo ejercicio, se prevé realizar actuaciones adicionales a las anteriormente indicadas de conformidad con el *roadmap* a tres años anteriormente mencionado.

A modo informativo, a continuación, se visualiza el consumo 2018, 2019 y 2020 en unidad física (kgs) de las materias primas:

Tipo materia prima (kg)	2018	2019	2020
Excipientes	1.789.080	1.484.673	1.246.807
Materias primas planta química	1.187.226	1.263.604	1.214.070
Principios activos	927.152	1.212.566	1.096.436
Materiales de partida e intermedios	81.616	74.460	72.363
Total	3.985.074	4.035.303	3.629.676



Almirall implementó en 2019 una nueva herramienta para gestionar y analizar los datos de compras a proveedores provenientes de SAP. Los datos sobre el consumo de materias primas indicados en el estado de información no financiera correspondiente al ejercicio social 2019 fueron extraídos de esta nueva herramienta.

Durante el segundo trimestre del 2020, se detectó un error consistente en que parte de los datos provenientes de SAP no se estaban extrayendo y cargando correctamente en la nueva herramienta. Por lo tanto, en este estado de información no financiera correspondiente al ejercicio social 2020, los datos relativos al 2018 y 2019 han sido re-expresados, siendo más elevados que los que figuraban en el informe correspondiente al ejercicio terminado a 31 de diciembre de 2019.

3. Empleados

3.1. La Cultura de Almirall

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

También está comprometida con el desarrollo de sus colaboradores y su crecimiento profesional dentro de la organización, lo que se ha demostrado una vez más después de haber sido galardonada en 2020 con el prestigioso certificado *Top Employers* en España por decimotercer año consecutivo.

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

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

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

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

Almirall cuenta con un equipo altamente cualificado compuesto por personas de diferentes nacionalidades y especialidades, apostando de forma clara por la diversidad. En 2020 se firmaron los diagnósticos de las empresas Almirall S.A., Industrias Farmacéuticas Almirall, S.A. y Ranke Química S.A. para el nuevo plan de igualdad, presentado en septiembre de 2020. La empresa nombró una agente de igualdad que realiza un seguimiento de

todas las acciones positivas propuestas dentro del plan de igualdad. Por parte de la Representación Legal de los Trabajadores, éstos nombraron un/a delegado/a de igualdad por cada centro de trabajo. Finalmente, dentro del plan de igualdad se estableció la necesidad de revisar periódicamente el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, así como su funcionamiento y su contenido.

Además, Almirall se preocupa para que los colaboradores se sientan comprometidos y por ello se establecen diferentes canales de escucha para conocer sus inquietudes y necesidades y así poder ajustar las políticas, programas y procesos a éstas. Por ello periódicamente se realizan encuestas de Compromiso y Cultura alternativamente, para definir e implementar a posteriori iniciativas que refuercen su sentimiento de pertenencia y la voluntad de contribuir a los objetivos y al *Noble Purpose* de Almirall.

Después de la Encuesta de Compromiso del 2018, se definió e implementó un plan de acción. Un año después, en 2019, se realizó de nuevo la encuesta poder conocer el impacto de dicho plan, siendo el resultado muy positivo. Los resultados mostraron un incremento del nivel de Compromiso de los colaboradores en 12 puntos porcentuales. Se consiguió un incremento mucho más alto que el obtenido de un *benchmark* compuesto por muchas compañías de diferentes industrias y que demostraba que conseguir este incremento en solo un año era muy difícil. Sólo el 10% de las Compañías lo habían conseguido. Durante el año 2020 se siguieron implementando las iniciativas surgidas de esta encuesta, así como reforzando los programas de desarrollo del talento.

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

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

Existen diferentes canales para conseguir estas prioridades. En 2020 la comunicación fue clave para apoyar al colaborador en todo el proceso de la pandemia así como transmitir la continuidad del negocio y poder aportar tranquilidad a los equipos. Durante la pandemia se creó el "*Closer to You site*" en la intranet corporativa para centralizar todos los comunicados y conseguir acompañar al colaborador durante la pandemia (más detalle de esta iniciativa en el apartado 3.3.2 "Gestión de la formación durante el COVID-19").

Promoción de la salud y el bienestar

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

A finales del ejercicio 2019 se lanzó el programa *+YOUFEELFIT Challenge* para promover la colaboración y el espíritu de equipo, incentivando a todos los colaboradores de Almirall a participar. Se trataba de un reto global, apoyado en una *webapp* social, donde los colaboradores voluntariamente podían optar por caminar, correr, ir en bicicleta o nadar, individualmente o en equipos, durante un periodo de tiempo. Mientras practicaban estos deportes, los colaboradores acumulaban Almirómetros (la unidad de medida del reto), que se iban a convertir en dinero al final del desafío. Los mejores atletas serían recompensados con premios atractivos y relacionados con el deporte, y los Almirómetros serían donados a ONGs. En definitiva, *+YOUFEELFIT Challenge* es un reto que aumenta el compromiso de todos los colaboradores con la compañía creando una cultura de bienestar físico, emocional y nutricional mediante diferentes actividades.

La participación en *+YOUFEELFIT Challenge* fue muy alta, el nivel de satisfacción muy positivo, y consiguió generar un compromiso muy alto entre todos los colaboradores, generando nuevas relaciones entre compañeros y equipos, fomentando hábitos de vida saludables e incrementando la positividad y la conciliación entre los colaboradores.

Debido a la pandemia, la finalización del reto de *+YOUFEELFIT* se aplazó hasta que la situación se estabilizara. Por ello, como alternativa al reto, se ofreció al colaborador una aplicación móvil y web para poder realizar ejercicios desde casa con diferentes rutinas que el mismo colaborador podía escoger, teniendo en cuenta sus necesidades concretas (por ejemplo: Pilates, ejercicios de fuerza, ejercicios en familia, ejercicios para embarazadas, entre muchos otros).

Teniendo en cuenta el impacto emocional de la situación de pandemia, se definió, además, un plan de apoyo para todos los colaboradores con el fin de estar cerca de ellos y darles todo el soporte necesario. El colaborador ha

tenido un soporte personalizado de los equipos de Recursos Humanos solventando dudas e inquietudes (*Human Resources Partners*, Seguridad y Salud, Servicios Médicos), y se les ha ofrecido un soporte psicológico para todas aquellas personas que lo necesitaban.

3.2. Atracción del talento

Almirall internalizó el modelo de selección mediante la construcción de un equipo altamente capacitado, compuesto por cazadores de talentos y reclutadores. El papel del cazador de talentos es el de identificar candidatos pasivos e interactuar con ellos, y el papel del reclutador es el de involucrar y evaluar a los candidatos para las diferentes posiciones. Este enfoque proactivo del reclutamiento asegura tener un grupo de candidatos talentosos y ayuda a simplificar el seguimiento de candidaturas y poder contratar al candidato más adecuado para cada posición.

A la hora de identificar candidatos se ha desarrollado un Programa de Referidos. Este programa permite a los colaboradores recomendar a sus mejores contactos para vacantes de Almirall. Como incentivo, si finalmente se contrata a un candidato recomendado, el colaborador que haya hecho dicha recomendación recibe un premio económico. Es una buena manera de llegar a candidatos que se adapten a las necesidades, tanto de objetivos como de cultura organizacional y, además, contar con los propios colaboradores como prescriptores de la compañía como un buen lugar para desarrollarse profesionalmente es también una buena carta de presentación que hace que los mejores talentos se interesen por participar en los procesos de selección del Grupo.

El proceso de selección es sólido, ya que consta de varios pasos según el nivel de la organización. Estos pasos garantizan una selección de calidad que se ajusta a la Cultura y Valores corporativos de Almirall. Y cuando se trata de evaluar candidatos, existen tres niveles de evaluación: Básica, Plata y Oro, coordinadas por el equipo de *Global Talent Acquisition*:

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

Los colaboradores internos son una prioridad

A la hora de seleccionar candidatos, en todos los procesos de selección se aboga por la meritocracia y la diversidad cultural, ya que la diversidad y la inclusión forman parte del ADN de Almirall. Por ejemplo, hay colaboradores de 26 nacionalidades diferentes, lo que permite, entre otras cosas, ser más innovadores, productivos y aportar diferentes puntos de vista que finalmente impactan en los resultados del negocio.

Además, en Almirall se cree firmemente en dar oportunidad a colaboradores internos para que desarrollen su carrera dentro de la empresa. De este modo, cuando se abre una nueva vacante siempre se tiene en cuenta si hay colaboradores internos que pueden encajar, apoyándose en los procesos de Revisión de Talento que se mencionan a continuación, previo a publicar externamente. Así se da prioridad a los colaboradores para que tengan un largo recorrido y desarrollo profesional dentro de la compañía.

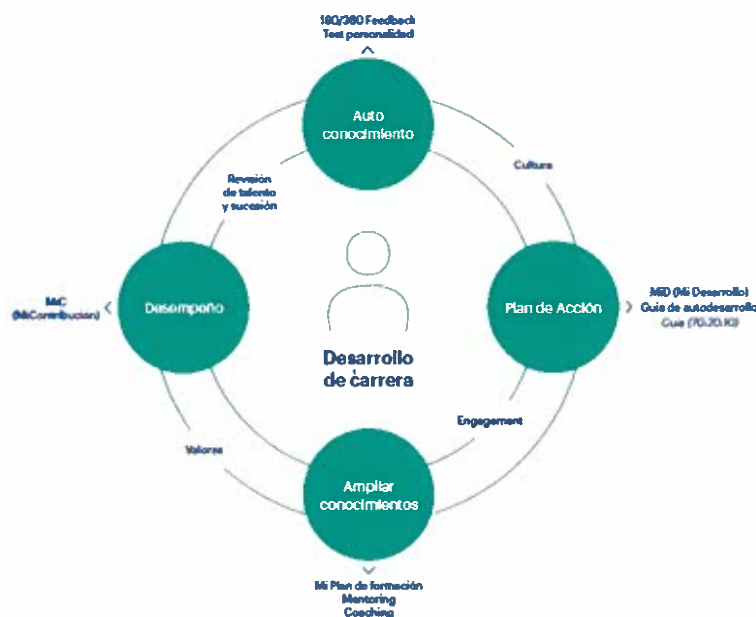
3.3. Formación y Desarrollo del talento

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

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

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

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



El autoconocimiento es un motor clave y el punto de partida de cualquier viaje de desarrollo. Como un primer paso en el crecimiento profesional del colaborador, se proporciona un programa de autodesarrollo que hace que los colaboradores tomen conciencia de sus fortalezas y oportunidades de crecimiento a través de herramientas como el 180/360 *Feedback* y *tests* de personalidad.

Una vez que los colaboradores tienen una visión de lo que deben reforzar y desarrollar, establecen sus objetivos de desarrollo en un plan de acción individual acordado con su Manager siguiendo el modelo 70:20:10. Todo colaborador tiene a su disposición una “Guía de Autodesarrollo” virtual que ofrece consejos y contenidos de autodesarrollo para ayudar a todos los colaboradores a definir y realizar el seguimiento de su propio plan de acción de desarrollo, conocido internamente como MiD (MiDesarrollo). El MiD es un proceso de desarrollo continuo que permite a todo colaborador desarrollar sus fortalezas y oportunidades de mejora, para focalizarse en aprender a posteriori a partir de las acciones de desarrollo definidas.

La importancia del aprendizaje y desarrollo continuo para el desarrollo profesional y el éxito de Almirall son clave para conseguir los mejores resultados. Por este motivo, en la compañía existe un proceso de evaluación del desempeño que ayuda a definir el camino requerido para lograr los objetivos. Estos objetivos combinan las necesidades del negocio y los valores corporativos con las fortalezas y suponen un desafío como equipo. Los colaboradores y managers mantienen reuniones frecuentes a lo largo de todo el año que son claves para reforzar la cultura de *feedback* continuo en la organización.

Los miembros del equipo identifican sus necesidades de formación y las comparten con su responsable para estar alineados, para a posteriori incluirlas como acciones de desarrollo en su MiD.

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

Con estas bases, la estrategia de formación y desarrollo de Almirall este año se ha basado en 3 pilares fundamentales, que se describen a continuación.

3.3.1. El Plan de formación online / offline

En enero de 2020 se dio a conocer el Plan de Formación de Almirall a todos los colaboradores de la compañía. El plan de formación tiene como objetivo ofrecer diversas formaciones para ayudar a preparar a los colaboradores en las distintas etapas de su ciclo profesional. Este plan está directamente alineado con la estrategia, valores y competencias de Almirall.

Asimismo, el colaborador tiene un papel muy proactivo en la adaptación de este plan para sí mismo a lo largo del año, ya que alineará la oferta formativa con su plan de desarrollo. Como primer paso en el crecimiento profesional, y como mencionado anteriormente, Almirall ofrece un programa de autoconocimiento que hace que los colaboradores sean conscientes de sus fortalezas así como de sus oportunidades de desarrollo.

Este plan de formación se presenta a toda la compañía organizada en cuatro categorías para facilitar la búsqueda de formaciones y dar un orden a la oferta. Estas categorías son: Cultura y Valores, Negocio, Herramientas tecnológicas e Idiomas.

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

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

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



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

- Formación de especialización funcional: Formación enfocada a incrementar las habilidades técnicas y específicas necesarias para desempeñar las responsabilidades en cada una de las áreas funcionales de la compañía. En esta categoría se puede encontrar formación específica para financieros, formaciones de Producto para los equipos de ventas, así como formaciones relativas a temas científicos para los profesionales de I+D, entre muchas otras.
- Formación técnica para personas no expertas: Formación enfocada a ampliar los conocimientos de negocio para no expertos, como por ejemplo, Finanzas para no financieros, Productos estratégicos de Almirall, Gestión de proyectos.
- Formación de principios básicos: Formación crítica y esencial que todos los colaboradores deben realizar. Algunos de estos contenidos también impactan de forma directa en la cultura de Almirall, como las formaciones sobre el Código Ético, Seguridad de la Información, Farmacovigilancia y Cumplimiento Promocional.

- iii. **Herramientas tecnológicas:** Formación enfocada a desarrollar las habilidades tecnológicas necesarias para poder operar de forma más eficiente y ágil a través de las nuevas herramientas disponibles. Algunos ejemplos son: *Modern Workplace* para dar soporte al proyecto de *Flexible WorkPlace*, *Windows 10*, *Outlook mail & calendar* y la aplicación *Teams* que ha sido clave para las reuniones virtuales, que se han incrementado de manera sustancial durante este año debido al Covid-19.
- iv. **Idiomas:** Programa formativo para desarrollar los idiomas oficiales de Almirall (inglés y español).

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

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

El COVID-19 ha tenido un impacto relevante en el plan de aprendizaje. En escasas semanas se ha tenido que redefinirlo para añadir a la modalidad virtual muchos de los cursos que se estaban ofreciendo únicamente en la modalidad presencial. Por destacar un ejemplo: el curso "En el escenario", el cual se ha adecuado a un formato innovador de realidad virtual, permitiendo el auto aprendizaje a través de una experiencia única donde los participantes pueden sentir la sensación de estar presentando a una audiencia y en un escenario reales.

3.3.2. Gestión de la formación durante el COVID-19

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

- Se ha creado una plataforma virtual, nombrada "Cerca de ti", en la que semanalmente se lanzan nuevos contenidos de formación, bienestar y relativos a las novedades de la crisis sanitaria - relevantes para mantener siempre al colaborador informado acerca de la crisis del COVID-19, acceder a toda la información y comunicados que se han publicado y para tener acceso rápido a todas las actualizaciones tan pronto como sea posible.
- Se ha transmitido en diversos formatos: artículos, cursos online, podcasts, retos, clases virtuales en directo y guías descargables, entre otros. Las temáticas de los contenidos formativos y de bienestar han ido desde formaciones acerca de teletrabajo, manejo del estrés, y capacidades a fortalecer durante el período de pandemia, pasando por formaciones también relevantes a nivel estratégico para la compañía como formación en productos de Almirall, ventas, y destacando también asimismo formaciones e impactos en bienestar tanto emocional, físico, como nutricional.

Estos lanzamientos se han hecho dentro de un marco de comunicación muy intensivo en el que semanalmente se han generado varios comunicados para que el colaborador se sienta acompañado y desarrollado en todo momento, pese a la pandemia.

El recibimiento de estos impactos ha sido muy positivo y como resultado muchas personas han aumentado su tiempo de formación y su propio bienestar, teniendo en cuenta los contenidos especiales.

En resumen, a través de todas las iniciativas y programas de formación puestos en marcha este año, se puede resaltar que los resultados han sido especialmente positivos, pudiendo alcanzar los objetivos establecidos. A continuación, se destacan algunos de los datos más relevantes de la comparativa entre el año 2019 y 2020 en donde se ve un incremento en el número de participantes y una disminución de las horas debido al impacto de la formación e-learning, capsulas cortas de contenido, frente a las formaciones presenciales con una dedicación superior en horas.

Categoría	Género	2019			2020		
		Participantes	Horas	Media	Participantes	Horas	Media
Directores	Mujeres	43,0	210,6	4,9	27,0	340,5	12,6
	Hombres	90,0	214,9	2,4	87,0	271,5	3,1
Mandos intermedios	Mujeres	537,0	1.915,0	3,6	385,0	1.388,4	3,6
	Hombres	573,0	2.051,4	3,6	643,0	1.988,1	3,1
Especialistas / Técnicos	Mujeres	2.880,0	10.837,7	3,8	3.359,0	7.118,8	2,1
	Hombres	1.925,0	6.826,9	3,5	2.674,0	6.049,3	2,3
Administrativos / Operarios	Mujeres	1.328,0	5.771,5	4,3	1.533,0	7.263,5	4,7
	Hombres	1.218,0	6.854,6	5,6	1.288,0	8.468,5	6,6
Total Grupo		8.594,0	34.682,5	4,0	9.996,0	32.888,7	3,3

3.3.3. El futuro de la formación - +YOUiversity

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

3.3.4. Revisión de talento y Plan de Sucesiones

Durante 2020, como cada año, se ha llevado a cabo uno de los procesos más importantes para el desarrollo y crecimiento profesional de los colaboradores: el proceso de revisión de talento y planificación de sucesión donde se analiza estratégicamente, departamento a departamento, los siguientes pilares:

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

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

3.4. Retribución, integración e igualdad

Los programas de compensación de Almirall persiguen una cultura de alto rendimiento, con unos planes de compensación y beneficios que se alinean con la práctica habitual en el mercado, y que tiene en consideración el grado de contribución del puesto desarrollado y el desempeño de cada empleado. Es por ello que Almirall evalúa regularmente la valoración de los distintos puestos de trabajo, así como el desempeño de cada empleado, para, mediante el proceso de incremento salarial anual, reconocer el desempeño de cada uno de ellos. Asimismo, los distintos programas de beneficios permiten a los empleados adecuar su paquete retributivo a las necesidades específicas de cada individuo y de sus familias.

Durante el 2020 se ha trabajado en un proyecto destinado a construir una estructura organizativa global de la empresa basada en el valor de los puestos de trabajo que sea una base sólida en la que se una la estrategia de Compensación y Beneficios y algunos de los procesos clave de Recursos Humanos. En 2021 se consolidará y comunicará el resultado del proyecto y las políticas de compensación se ajustaran teniendo en cuenta esta nueva estructura.

Este proyecto de correcta valoración de los puestos de trabajo está acorde con la nueva legislación en España (Real Decreto 902/2020) de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y es una evidencia más del compromiso de la compañía con la igualdad. Este compromiso se muestra también en el Plan de Igualdad que Almirall tiene implementado desde 2009 y en la actualización de éste durante 2020, así como en el nombramiento de una agente de igualdad que realizará un seguimiento de todas las acciones positivas propuestas dentro de él. Entre los objetivos de dicho Plan se incluyen la promoción y la mejora de acceso para mujeres a posiciones senior, así como la prevención de la discriminación en la contratación y de la remuneración basada en el género.

A continuación, se detalla una tabla con el desglose de remuneraciones totales percibidas en los ejercicios 2018, 2019 y 2020 en el Grupo, desglosados por género, categoría y edad:

Categoría	Género	2018	2019	2020
Directores	Mujeres	190.807	211.747	221.309
	Hombres	294.545	276.823	270.599
	Promedio	266.881	257.596	254.551
Mandos intermedios	Mujeres	108.982	110.717	112.251
	Hombres	121.371	128.375	129.751
	Promedio	115.870	120.955	122.260
Especialistas / Técnicos	Mujeres	63.835	66.925	66.418
	Hombres	67.232	71.842	70.695
	Promedio	65.342	69.119	68.301
Administrativos / Operarios	Mujeres	39.234	40.060	40.846
	Hombres	36.985	36.467	37.041
	Promedio	38.370	38.561	39.122
Total Grupo	Mujeres	64.672	67.214	68.044
	Hombres	80.618	82.560	80.728
	Promedio	71.917	74.356	73.984

Edad	Género	2018	2019	2020
< 30	Mujeres	46.167	44.994	40.794
	Hombres	50.936	47.981	42.259
	Promedio	48.107	46.359	41.580
30 – 50	Mujeres	64.811	68.050	68.429
	Hombres	72.463	76.874	71.936
	Promedio	67.876	71.725	69.877
> 50	Mujeres	69.142	70.371	71.681
	Hombres	95.050	94.896	96.467
	Promedio	83.583	83.763	84.969
Total Grupo	Mujeres	64.672	67.214	68.044
	Hombres	80.618	82.560	80.728
	Promedio	71.917	74.356	73.984

Al cierre del ejercicio 2020, la brecha salarial no ajustada (sin tener en cuenta las características del puesto de trabajo) promedio de Almirall es del 84,3%, es decir, en promedio, las mujeres cobran un 15,7% menos que los hombres en Compensación Total (Retribución Fija + Retribución Variable a Corto Plazo).

La fórmula de cálculo utilizada ha sido:

$$\text{Brecha Salarial promedio} = \frac{\text{Promedio Salarial Mujeres} - \text{Promedio Salarial Hombres}}{\text{Promedio Salarial Hombres}}$$

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

$$\text{Brecha Salarial mediana} = \frac{\text{Mediana Salarial Mujeres} - \text{Mediana Salarial Hombres}}{\text{Mediana Salarial Hombres}}$$

En este caso, en términos globales, la brecha se reduce un 46%, pasando de 84,3% (en promedio) a una brecha del 91,5% (en mediana).

Almirall ha reducido su brecha salarial no ajustada promedio un 15,5% respecto a 2019, y un 20,6% respecto a 2018.

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

Esta mejora de la brecha no ajustada, tanto la ponderada como la promedio, se debe principalmente al incremento de mujeres en la categoría de Management (posiciones de dirección/liderazgo), ya sea por promoción interna o por contratación durante 2020 (ver sección 3.7 "Empleo: número y distribución").

Finalmente, acorde con la nueva legislación en España (Real Decreto 902/2020) de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en 2021 Almirall trabajará para calcular la brecha ajustada desglosando por posiciones de igual valor (posiciones que realmente sean equivalentes teniendo en cuenta 4 factores de valoración: la contribución, el contexto, los requerimientos y el ámbito). Para hacer dicha valoración de puestos se cuenta con una herramienta (JET de OMD Consulting) que ofrece una valoración adecuada, total y objetiva. Las valoraciones resultado de este proyecto serán auditadas por un tercero externo e independiente para asegurar la objetividad y coherencia de las mismas aportando adicionalmente un informe justificativo de la aplicación de los factores de la valoración a los puestos (de acuerdo con el artículo 4 del Real Decreto 902/2020).

Con esta información, se procederá al cálculo de la brecha salarial promedio y en mediana para las agrupaciones (niveles) que se establezcan según el valor de las posiciones. Posteriormente, con modelos econométricos y estadísticos, se modelizará la práctica salarial con el fin de identificar y cuantificar los factores que están provocando la diferencia entre hombres y mujeres (aspectos organizacionales, culturales, de mercado laboral, etc.) y así descartar que haya factores discriminatorios en materia retributiva. El resultado se contemplará en la brecha salarial ajustada. Para mediados de 2021 se compartirá esta información en el registro retributivo y en el plan de igualdad que la empresa está actualizando para España.

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

Órgano (€)	2019		2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Consejo de Administración ⁽¹⁾	132.500	267.309	98.125	319.755
Comité de Dirección ⁽²⁾	334.813	475.825	376.929	474.483

- 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 CEO de la compañía.
- 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.

3.5. Organización del trabajo

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

Además de los días de vacaciones fijados legalmente, en función del país, Almirall ofrece el disfrute de hasta siete días adicionales de descanso a disfrutar a lo largo del año natural. Para una mejor adaptabilidad a las necesidades del colaborador, se permite que estos días de descanso adicional puedan disfrutarse hasta en 14 fracciones de medios días.

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

En España se ofrece un sistema de horario flexible denominado Turn it Flex que permite adaptar la jornada laboral a las necesidades personales de cada colaborador. Para oficinas es posible iniciar la jornada a partir de las 7:30 horas hasta las 9:30 horas. La pausa de mediodía puede ser desde 30 minutos hasta una hora y media, y la salida es a partir de las 16:15 horas, hasta las 20:00 horas. La ampliación de la flexibilidad de la jornada ha permitido a la mayoría de personas que tenían reducción de jornada ampliar la misma, pudiendo conciliar trabajo con vida familiar. Del mismo modo, el personal que trabaja a turnos dentro del área industrial puede modificarlos de manera rotativa, existiendo turno de mañana, tarde y noche. Siguiendo con las plantas industriales, existen horarios rotativos de mañana, tarde y noche, y los días de vacaciones y festivos están prefijados en el calendario para poder asegurar el ritmo de la producción.

Con el fin de promover y fomentar un entorno más colaborativo e innovador que permita una mayor agilidad, eficiencia y flexibilidad, se ha definido un nuevo modelo de espacio en las oficinas. El proyecto de Flexible Work Place se ha implementado en las oficinas de Sant Andreu de la Barca y actualmente se está implementando en el edificio de la Sede Central.

Debido a la situación excepcional global provocada por el COVID-19, se promovió el teletrabajo a tiempo completo y/o parcial de toda la plantilla, excepto a aquellas funciones que por su naturaleza no podían realizarlo, para las cuales se tomaron todas las medidas necesarias que garantizaran la seguridad y salud de los colaboradores.

Para responder a las necesidades de negocio se han negociado y promovido medidas excepcionales de flexibilidad horaria, organización del trabajo y gestión de las vacaciones, de esta manera se ha conseguido dar continuidad a los objetivos de negocio y sostener los modelos operativos del Grupo, lo que finalmente ha demostrado la capacidad de adaptación y de gestión sin un mayor impacto en esta situación excepcional.

Almirall, frente a esta situación incierta, constantemente evalúa las medidas más adecuadas para adaptarnos y dar una respuesta tanto a la seguridad y salud de los empleados como al negocio, tal y como se indica en el apartado 3.11.3 "Promoción de la salud y gestión por la COVID-19".

3.6. Relaciones sociales

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

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

Almirall cuenta con representantes legales de los trabajadores en todos sus centros de trabajo. Debido a la presencia en varios países de la Unión Europea, en el año 2019 se constituyó el Comité de Empresa Europeo que durante el 2020 ha mantenido una reunión anual con dos sesiones de trabajo, los días 20 y 21 de octubre, donde se abordaron temas de interés común y transversal para varios países, tales como el estado de la producción en las plantas de la empresa, novedades sobre I+D, actualización a nivel de Seguridad y Salud Laboral, mejoras y novedades en aplicaciones informáticas, últimas adquisiciones y situación económica del Grupo o previsión de número de colaboradores por países. Por otro lado, en la compañía se aplica de la legislación estatal y laboral de cada país en el que tiene empleados, pero además en países como España, Italia y Austria al 100% de sus empleados con contrato laboral también se les aplica el convenio colectivo correspondiente.

Comisiones de Beneficios

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

Una de ellas es la comisión de beneficios (que realiza un análisis permanente de los beneficios sociales que existen en la compañía) que durante este año se reunió para analizar la concesión de ayudas escolares y especiales del curso 2019-2020, así como también para revisar las pólizas de seguro de vida que ofrece Almirall, además de revisar los actuales Beneficios Sociales que en el marco del Acuerdo Colectivo firmado en el 2017, tienen afectación en Almirall en España.

Dentro de los beneficios que se han acordado en esta comisión quedan recogidas una gratificación por matrimonio y por maternidad o paternidad. Del mismo modo, Almirall ofrece 2 días adicionales de permiso a los padres y madres, ampliables en 2 días más en caso de cesárea y hospitalización.

Registro de Jornada

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

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

3.7. Empleo: número y distribución

Al cierre del ejercicio 2020, Almirall tiene un total de 1.785 empleados con 26 nacionalidades representadas, con un porcentaje del 47% de hombres y del 53% de mujeres, una antigüedad media de 13,5 años, un 65% de empleados con titulación universitaria y un 70% de expertos en la industria farmacéutica.

El 94% de los empleados de Almirall se concentran en Europa y un 6% en EEUU. La distribución en categorías profesionales es la siguiente: 2% Directores, 15% Mandos intermedios, 60% Técnicos Especialistas y 23% Administrativos/Operarios.

La distribución por edad de la plantilla de Almirall es la siguiente: el 56% de los empleados son mayores de 31 años y menores de 50, el 7% son menores de 30 años y un 37% son mayores de 50 años.

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

País (*)	2018			2019			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
España	618	521	1.139	625	565	1.190	624	574	1.198
Alemania	171	129	300	167	120	287	169	127	296
Estados Unidos	116	88	204	65	46	111	55	43	98
Italia	27	37	64	29	43	72	33	45	78
Reino Unido	16	17	33	17	18	35	18	16	34
Suiza	10	9	19	9	8	17	11	8	19
Países Bajos	1	1	2	9	4	13	9	2	11
Austria	5	5	10	6	5	11	10	5	15
Bélgica	2	4	6	4	4	8	7	4	11
Países Nórdicos	8	6	14	4	3	7	-	3	3
Portugal	4	2	6	5	2	7	5	2	7
Polonia	3	-	3	3	1	4	3	-	3
Francia	-	1	1	-	2	2	3	7	10
China	2	-	2	1	-	1	2	-	2
Total Grupo	983	820	1.803	944	821	1.765	949	836	1.785

(*)CEO y presidente no incluidos en Headcount

Categoría profesional(*)	2018			2019			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directores	12	32	44	13	31	44	14	29	43
Mandos intermedios	119	151	270	108	149	257	113	150	263
Especialistas/Técnicos	605	483	1.088	587	472	1.059	595	471	1.066
Administrativos/Operarios	247	154	401	236	169	405	227	186	413
Total Grupo	983	820	1.803	944	821	1.765	949	836	1.785

(*)CEO y presidente no incluidos en Headcount

La presencia femenina en la categoría de Directores presenta un comportamiento creciente. A fin de 2020, la proporción de género en dicha categoría es aproximadamente 33:67 (mujeres y hombre, respectivamente). Esto supone una mejora significativa en cuanto a la prevalencia del género masculino, en dicha categoría, con respecto a 2019 (aproximadamente 30:70). Así queda reflejado el esfuerzo continuado de Almirall respecto a la consecución de un pipeline organizativo paritario en cuestión de género.

Edad	2018			2019			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
< 30	70	49	119	63	53	116	58	62	120
30 - 50	642	431	1.073	594	424	1.018	585	417	1.002
> 50	271	340	611	287	344	631	306	357	663
Total Grupo	983	820	1.803	944	821	1.765	949	836	1.785

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

En el cuadro adjunto se detalla la distribución a cierre del año de contratación permanente/indefinida o temporal desglosado por género.

Tipo contrato	2018			2019			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Fijo	938	804	1.742	914	800	1.714	929	821	1.750
Temporal	45	16	61	30	21	51	20	15	35
Total Grupo	983	820	1.803	944	821	1.765	949	836	1.785

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

Edad	Género	2018		2019		2020	
		Fijos	Temporales	Fijos	Temporales	Fijos	Temporales
< 30	Mujeres	50,7	17,7	41,7	17,0	42,5	13,2
	Hombres	40,7	4,5	39,1	8,2	43,1	11,2
30 - 50	Mujeres	607,1	19,3	575,9	16,5	567,2	11,9
	Hombres	418,8	9,8	409,0	8,4	409,3	6,4
> 50	Mujeres	272,1	1,8	299,6	1,9	313,5	1,3
	Hombres	344,8	1,4	352,8	0,8	363,8	0,6
Total Grupo		1.734,2	54,5	1.718,1	52,8	1.739,4	44,6

Categoría	Género	2018		2019		2020	
		Fijos	Temporales	Fijos	Temporales	Fijos	Temporales
Directores	Mujeres	10,9	-	12,8	-	13,2	-
	Hombres	33,7	-	30,8	-	32,2	-
Mandos intermedios	Mujeres	123,4	0,2	110,5	0,3	112,0	-
	Hombres	153,1	2,0	146,3	0,9	147,8	-
Especialistas / Técnicos	Mujeres	553,3	22,2	562,8	22,8	574,0	15,6
	Hombres	473,9	7,1	465,2	7,6	458,5	10,3
Administrativos / Operarios	Mujeres	242,3	16,5	231,2	12,3	223,9	10,8
	Hombres	143,6	6,5	158,5	8,9	177,8	7,9
Total Grupo		1.734,2	54,5	1.718,1	52,8	1.739,4	44,6

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

Durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020 se han producido las siguientes desvinculaciones involuntarias de Almirall. En el siguiente cuadro se muestra el detalle de su clasificación por territorio, género, edad y clasificación profesional.

Categoría profesional	2018			2019			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directores	-	1	1	1	1	2	-	6	6
Mandos Intermedios	7	4	11	8	7	15	6	7	13
Especialistas/Técnicos	24	18	42	16	18	34	29	14	43
Administrativos/Operarios	9	2	11	6	3	9	4	5	9
Total Grupo	40	25	65	31	29	60	39	32	71

Edad	2018			2019			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
< 30	4	-	4	-	2	2	1	3	4
30 - 50	22	13	35	19	14	33	21	17	38
> 50	14	12	26	12	13	25	17	12	29
Total Grupo	40	25	65	31	29	60	39	32	71

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

3.9. Acceso personas con discapacidad

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

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

A nivel de grupo, Almirall emplea al siguiente colectivo con grado de discapacidad acreditado:

	2018 ⁽¹⁾	2019 ⁽²⁾	2020 ⁽²⁾
Total personal discapacitado	14	30	33

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

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

3.10. Absentismo

Los datos de absentismo correspondientes a los ejercicios 2019 y 2020 incluyen tanto horas de enfermedad y accidente laboral, como las de maternidad y paternidad. El desglose por países es el que se detalla a continuación.

País / Horas (*)	2019	2020
España	108.164	117.075
Alemania	38.694	39.622
Italia	9.094	2.691
Austria	1.129	881
Suiza	1.107	266
Reino Unido	927	1.318
Países Nórdicos	201	-
Total Grupo	159.316	161.853

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

3.11. Salud y seguridad

3.11.1. Enfoque de gestión

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

A nivel corporativo, Almirall dispone de un Equipo de Seguridad y Salud, que reporta al Head of Corporate Social Responsibility, quien, a su vez, reporta al Vicepresidente de Recursos Humanos.

Dentro del compromiso de Almirall con la sociedad, uno de los objetivos prioritarios y estratégicos que impulsan la actividad cotidiana es la seguridad, la salud y el bienestar de los colaboradores.

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

- Compromiso con la seguridad, salud y bienestar de los colaboradores, potenciando su integración en los procesos de trabajo diario de la Compañía.
- Compromiso para eliminar los peligros y reducir los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo.
- Compromiso con la mejora continua de la gestión de la seguridad y salud laboral en Almirall para la mejora de su desempeño, cumpliendo los requisitos legales aplicables y otros requisitos que Almirall suscribe voluntariamente.
- Establecimiento de programas periódicos, con objetivos y metas acordes con la normativa aplicable, con la propia Política Global Corporativa de Prevención y Medio Ambiente, y con los riesgos y oportunidades identificados en materia de seguridad y salud laboral.



- Formación, implicación y participación del personal y de las empresas colaboradoras de Almirall, en la aplicación de los principios contenidos en la Política Global Corporativa de Prevención y Medio Ambiente.
- Compromiso para la consulta y participación de los trabajadores y, cuando existan, de los representantes de los trabajadores.
- Aseguramiento de la disponibilidad de la información y de los recursos necesarios, y planificación adecuada de su utilización.
- La seguridad y salud laboral es un objetivo de toda la Compañía, por lo que la responsabilidad para su logro incumbe a todos los colaboradores de Almirall, cualquiera que sea su nivel o función.

Tal como se ha mencionado en el apartado 2, Almirall dispone de un sistema integrado de gestión de la seguridad y salud laboral, del medio ambiente y de la energía. En 2019, Almirall superó con éxito la auditoría de certificación de TÜV Rheinland sobre el sistema integrado de gestión, de acuerdo a las normas internacionales ISO 45001:2018, ISO 14001:2015 e ISO 50001:2018, en todos sus centros en España y Alemania. En 2020, se ha realizado la primera auditoría anual de seguimiento por parte de TÜV Rheinland. Debido a las condiciones extraordinarias que ha supuesto la pandemia por la COVID-19, la auditoría se realizó a distancia en una primera fase antes del verano, y se cerró en septiembre en una segunda fase con visitas in situ en los centros seleccionados por el equipo auditor, en España y Alemania. El resultado fue muy positivo, con 0 no conformidades identificadas.

Con relación a la seguridad y salud laboral, Almirall ha sido una de las primeras empresas, en general, y uno de los primeros laboratorios químico-farmacéuticos, en particular, en obtener la certificación de su sistema según la nueva norma ISO 45001:2018, que sustituye a la anterior OHSAS 18001:2007, de la se tenía la certificación desde 2007, actualmente tanto en los centros operativos de Almirall en España como en Alemania.



En la Tabla 1 del apartado 2.1 "Enfoque de gestión" de este informe se indica el alcance del sistema de gestión de la prevención y el medio ambiente.

Almirall tiene establecidos, implementados y mantiene actualizados diferentes procesos y procedimientos de diligencia debida, para asegurar que el sistema de gestión de la prevención y el medio ambiente sea conveniente, adecuado y eficaz, de forma continua. A continuación, se relacionan los más relevantes en materia de seguridad y salud en el trabajo:

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

En 2020 se realizaron múltiples actividades preventivas y de promoción de la salud de los trabajadores, entre los que destacan los siguientes indicadores básicos:

- 13.739 horas de formación (aumento del 100% respecto a las 6.867 horas en 2019), con 2.359 asistencias por parte de los colaboradores (disminución del 8,5% respecto a las 2.577 asistencias en 2019).

- 230 acciones correctivas y de mejora adecuadamente gestionadas en los diferentes ámbitos de la organización (disminución del 52% respecto a las 476 acciones en 2019).
- 145 evaluaciones de riesgos laborales en materia de seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía, y psicosociología en el trabajo (disminución del 54% respecto a las 313 evaluaciones en 2019).
- 289 proveedores de obras y servicios homologados en materia de seguridad y salud para realizar trabajos en los centros de Almirall (aumento del 38% respecto a los 209 proveedores en 2019).
- 140 actividades de seguimiento y control (auditorías, auto-inspecciones, observaciones planeadas, etc.) (aumento del 19% respecto a las 118 actividades en 2019).
- 87 incidentes y 32 no conformidades, todos adecuadamente notificados, investigados y evaluados (un 26% menos de incidentes respecto a 2019 y un 62% menos de no conformidades respecto a 2019).
- 601 exámenes médicos a los colaboradores (disminución del 50% respecto a los 1.192 exámenes en 2019).

Cabe señalar aquí que, debido a la aparición al inicio de 2020 de la crisis sanitaria por la COVID-19, y la directa implicación en su gestión interna por parte de los profesionales de la seguridad y salud de Almirall, durante 2020 se han repriorizado las actividades operacionales en esta materia, lo cual explica la disminución, respecto al año anterior, en los siguientes indicadores de actividad: número de acciones correctivas y de mejora; número de evaluaciones de riesgos laborales; y número de exámenes médicos realizados a los colaboradores; por destacar los más importantes.

3.11.2. Accidentes de trabajo

En las tablas de este apartado se resumen los principales datos estadísticos de accidentalidad de los diferentes centros de Almirall para los ejercicios 2018, 2019 y 2020. Tal como se puede apreciar, a nivel global en 2020 ha habido un ligero repunte en los accidentes con baja in labore, con relación a los datos de 2019, año en que hubo unos extraordinariamente bajos niveles de accidentalidad: 1) Índice de incidencia: en 2020 ha aumentado un 31% respecto a 2019 (8,8 vs 6,7), pero se mantiene una reducción del 24% respecto a 2018 (8,8 vs 11,6); 2) Índice de frecuencia: en 2020 ha aumentado un 29% respecto a 2019 (4,5 vs 3,5), pero se mantiene una reducción del 26% respecto a 2018 (4,5 vs 6,1); 3) Índice de gravedad: en 2020 ha aumentado un 36% respecto a 2019 (0,19 vs 0,14), pero se mantiene una reducción del 37% respecto a 2018 (0,19 vs 0,3).

Este aumento se explica fundamentalmente por una mayor accidentalidad en la Planta Farmacéutica de Sant Andreu, que en 2020 suma 10 de los 16 accidentes ocurridos a nivel global. Para 2021 se ha diseñado un plan de mejora de la accidentalidad en dicho centro de trabajo. Con relación al resto de centros de la compañía, cabe destacar que en 2020 hubo 0 accidentes en la Sede Central, en el Centro de I+D de Sant Feliu, y en todas las filiales comerciales, excepto Suiza, en la que hubo un accidente menor.

Es importante destacar que, tomando como referencia los datos oficiales de accidentalidad para el último período publicado por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, el índice de incidencia de los accidentes con baja in labore en 2020 se ha situado un 60% por debajo del nivel del Sector Industria, División Fabricación de Productos Farmacéuticos (8,8 vs 22,1). Así mismo, el índice de gravedad de los accidentes con baja in labore en 2019 se ha situado un 80% por debajo del nivel del Sector Industria, División Industria Manufacturera (0,19 vs 0,94).

En las Tablas 1, 2 y 3 se indican también los datos de accidentalidad desagregados por sexo, con indicación tanto de los índices de incidencia, como los de frecuencia y de gravedad.

Centro	Datos generales		Baja in labore				
	Plantilla media (1)	Horas trabajadas (2)	Accid.	Días perdidos	I _i (3)	I _f (4)	I _G (5)
Sede central	305	580.536	-	-	-	-	-
Centro I+D Sant Feliu	223	424.265	2	535	9,0	4,7	1,26
Planta farmacéutica Sant Andreu	384	729.912	4	38	10,4	5,5	0,05
Planta farmacéutica Reinbek	112	254.363	2	26	179,0	7,9	0,10
Plantas químicas	70	133.496	3	13	42,9	22,5	0,10
Filiales comerciales	541	1.008.872	8	325	14,8	7,9	0,32
Total 2018	1.635	3.131.444	19	937	11,6	6,1	0,30
Mujeres	882	1.690.979	9	528	5,5	2,9	0,17
Hombres	753	1.440.465	10	409	6,1	3,2	0,13

Tabla 1. Datos de accidentalidad en 2018

Centro	Datos generales		Baja in labore				
	Plantilla media (1)	Horas trabajadas (2)	Accid.	Días perdidos	I _i (3)	I _f (4)	I _G (5)
Sede central	303	585.616	-	-	-	-	-
Centro I+D Sant Feliu	235	450.736	-	41	-	-	0,09
Planta farmacéutica Sant Andreu	423	814.776	5	164	11,9	6,2	0,20
Planta farmacéutica Reinbek	118	268.787	3	63	25,4	11,2	0,23
Plantas químicas	68	131.816	-	-	-	-	-
Filiales comerciales	644	1.235.261	4	226	6,2	3,2	0,18
Total 2019	1.791	3.486.992	12	494	6,7	3,5	0,14
Mujeres	958	1.864.997	9	335	5,0	2,6	0,10
Hombres	833	1.621.995	3	159	1,7	0,9	0,05

Tabla 2. Datos de accidentalidad en 2019

Centro	Datos generales		Baja in labore				
	Plantilla media (1)	Horas trabajadas (2)	Accid.	Días perdidos	I _i (3)	I _f (4)	I _G (5)
Sede central	269	521.736	-	-	-	-	-
Centro I+D Sant Feliu	272	513.240	-	-	-	-	-
Planta farmacéutica Sant Andreu	448	866.456	10	522	22,3	11,5	0,60
Planta farmacéutica Reinbek	72	138.944	2	9	27,9	14,4	0,06
Plantas químicas	118	260.113	3	33	25,4	11,5	0,13
Filiales comerciales	650	1.248.213	1	107	1,5	0,8	0,09
Total 2020	1.829	3.548.702	16	671	8,8	4,5	0,19
Mujeres	978	1.898.003	6	505	6,1	3,2	0,27
Hombres	851	1.650.699	10	166	11,8	6,1	0,10

Tabla 3. Datos de accidentalidad en 2020

Notas:

- (1) N° trab.: número medio de trabajadores en el período.
- (2) N° horas trabajadas: número de horas teóricas trabajadas + número de horas extras – número de horas de absentismo.
- (3) Índice de Incidencia: número de accidentes por cada mil trabajadores.
- (4) Índice de Frecuencia: número de accidentes por cada millón de horas trabajadas.
- (5) Índice de Gravedad: número de días perdidos por cada mil horas trabajadas.
- (6) La filial de Estados Unidos se incorporó en 2019 al sistema de información global en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- (7) Todos los accidentes reportados son de carácter leve, es decir, ninguno es de carácter grave, muy grave o mortal.
- (8) Mediante el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y los mecanismos de identificación, evaluación y control, no se tiene identificado ningún trabajador con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades profesionales. En 2020 no se ha identificado ni declarado ninguna enfermedad profesional.

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

Almirall apuesta firmemente por la promoción de la salud, con el objetivo de fomentar la salud de los colaboradores, mediante iniciativas de formación, comunicación, sensibilización y vigilancia de la salud, que promuevan hábitos de vida saludable y su bienestar, dentro y fuera del trabajo. En 2019 se llevó a cabo un ambicioso programa de campañas de promoción de la salud con un total de 1.575 participaciones en campañas de prevención de patologías cardiovasculares, de detección de patologías dermatológicas, de detección de patologías tiroideas, prevención de patología prostática, entre otras. En 2020, con el inicio de la crisis sanitaria por la COVID-19, se tuvo que paralizar el programa previsto de campañas de promoción de la salud, y focalizar todos los esfuerzos del Equipo de Seguridad y Salud y de sus Servicios Médicos, en la definición de medidas preventivas y en la vigilancia intensiva de la salud de los trabajadores.

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

- Constitución de un Comité Corporativo de Crisis, liderado por el CEO.

- Medidas organizativas: servicios de taxi privado y de cuidado de hijos e hijas durante el confinamiento, teletrabajo, medidas de flexibilidad en horarios y calendarios.
- Medidas individuales: de distanciamiento social, de protección respiratoria y de desinfección de manos.
- Información a los colaboradores: información continuada y sistemática, colaboración estrecha con los representantes de los trabajadores, señalización física de medidas de seguridad y salud.
- Seguridad y salud: evaluación de riesgos en los puestos de trabajo con potencial exposición a COVID-19, protección de trabajadores vulnerables, vigilancia específica de la salud de los trabajadores, apoyo psicológico individualizado, aseguramiento de la provisión y control de equipos de protección individual.
- Limpieza y desinfección: refuerzo de los programas de limpieza y desinfección, provisión de gel hidroalcohólico, medidas específicas de gestión de residuos.
- Uso de espacios: aseguramiento físico de una distancia mínima interpersonal de 2 metros, cancelando el uso de algunos puestos de trabajo, limitando la capacidad y aforo de las salas de reuniones, salas de descanso, cantinas y otros espacios comunes. Medidas de separación física. Revisión de los flujos de entrada y salida en cada centro.
- Organización: minimización del intercambio de documentos, evitación de reuniones presenciales, favorecimiento del uso de videoconferencias, eliminación de actividades presenciales de formación y de viajes, limitación a una sola persona en los ascensores, extensión de los horarios de comida, medidas higiénicas en los comedores de empresa, refuerzo de las medidas de control del personal externo.
- Otras medidas: suspensión del servicio de fitness, y otros servicios de valor añadido.
- Vigilancia del cumplimiento de normas: vigilancia activa del nivel de cumplimiento de las normas preventivas implantadas.

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

- Gestión proactiva de casos de infección, e investigación de contactos estrechos: en 2020 se gestionaron un total de 49 casos confirmados de COVID-19, así como 101 posibles o sospechosos. Así mismo, se identificaron 244 contactos estrechos, mayoritariamente de contactos realizados fuera del lugar de trabajo.
- Análisis serológicos a los trabajadores, con el objeto de detectar casos positivos asintomáticos: en 2020 se realizaron 1.370 análisis serológicos.
- Medidas de contingencia con test de diagnóstico con PCR, para asegurar la continuidad del negocio en caso de infecciones locales: en 2020, se realizaron 165 test PCR.
- Control de temperatura en los accesos a los centros de trabajo.
- Provisión diaria y uso obligatorio de mascarilla quirúrgica en el lugar de trabajo y con ocasión del trabajo.
- Campaña para reforzar la necesidad de vacunarse este año contra la gripe.

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

- Colaboradores: protección de la salud de los trabajadores, adoptando las necesarias medidas preventivas y monitorizando todos los casos.
- Cadena de suministro: en el ámbito industrial, se constituyó un Grupo de Crisis, para evaluar estrechamente el estado de los diferentes centros de producción y el impacto en la cadena de suministro, y cómo esto podía afectar a la disponibilidad de los productos de Almirall, reaccionando cuando fuera necesario desde los siguientes puntos de vista: a) productos para su venta en los mercados y áreas de riesgo clave; b) continuidad de las operaciones en los centros industriales (internos y externos), así como efectos disruptivos en caso de falta de componentes; c) impacto en los actuales proyectos de lanzamiento de productos.
- Cabe señalar que en 2020 se han cuantificado unos gastos de 1.284 miles de euros y una inversiones de 158 miles de euros, ligados tanto a la adecuación de las instalaciones a las nuevas exigencias sanitarias como a la gestión del personal ante la restricción de movilidad.

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

- Se ha creado una plataforma virtual, nombrada "Cerca de ti", en la que se van lanzando de forma periódica nuevos contenidos tanto de formación, como de bienestar, como relativos a las novedades de la crisis sanitaria relevantes para mantener siempre al colaborador informado acerca de la crisis del

COVID-19, acceder a toda la información y comunicados publicados y para tener acceso rápido a todas las actualizaciones tan pronto como se han compartido.

- Esta información se ha transmitido en diversos formatos: artículos, cursos online, podcasts, retos, clases virtuales en directo y guías descargables, entre otros. Las temáticas de los contenidos formativos y de bienestar han ido desde formaciones acerca de teletrabajo, manejo del estrés, y capacidades a fortalecer durante el período de pandemia, pasando por formaciones también relevantes a nivel estratégico para la compañía como formación en productos de Almirall, ventas, y destacando también asimismo formaciones e impactos en bienestar tanto emocional, físico, como nutricional.
- Siguiendo con el bienestar, se ha definido, además, un plan de apoyo para todos los colaboradores con el fin de estar cerca de ellos y darles todo el soporte necesario. El colaborador ha tenido un soporte personalizado de los equipos de Recursos Humanos solventando dudas e inquietudes (*Human Resources Partners*, Seguridad y Salud, Servicios Médicos), y se les ha ofrecido un soporte psicológico para todas aquellas personas que lo necesitaban.
- Cabe destacar también que en el ámbito del bienestar físico el *+YOUFEELFIT Challenge* mencionado anteriormente se ha reconvertido para adaptarse a la situación sanitaria y ahora se ofrece una app para que el colaborador pueda hacer ejercicio desde casa con diferentes rutinas que él mismo puede escoger, teniendo en cuenta sus necesidades concretas (ej: Pilates, ejercicios de fuerza, ejercicios en familia, ejercicios para embarazadas, entre muchos otros).

Estos lanzamientos se han hecho dentro de un marco de comunicación muy intensivo en el que semanalmente se han generado varios comunicados para que el colaborador se sienta acompañado y desarrollado en todo momento aún y estar en período de pandemia.

El *feedback* recibido de estos impactos ha sido muy positivo y muchas personas han podido mantenerse informadas, formarse y pensar en su bienestar.

3.11.4. Participación y consulta de los trabajadores

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

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

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

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

En la Tabla 4 se relacionan los 9 Comités de Seguridad y Salud/ Comités ASA que han estado operativos los centros de Almirall durante 2020, así como las 78 reuniones mantenidas durante el año (aumento del 152% respecto a las 31 reuniones del año anterior).

Las reuniones de comité de Seguridad y Salud se vieron alteradas en 2020 por la pandemia de la COVID-19. Por este motivo, en los diferentes centros se llevaron a cabo reuniones focalizadas exclusivamente en el seguimiento de la gestión de la pandemia, priorizando sobre los temas ordinarios existentes en aquel momento.

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

Tabla 4 – Comités de Seguridad y Salud/ Comités ASA.

Como valoración general de lo tratado en las reuniones formales de los diferentes Comités de Seguridad y Salud/ Comités ASA realizadas durante 2020, se puede concluir que, crisis COVID-19 aparte, no surgió ningún asunto especial que requiera comentarios más allá de lo descrito en las propias Actas de dichas reuniones y en las acciones correctivas y de mejora que se puedan haber gestionado a través de PREVAL.

4. Comunidad y Sociedad

4.1. Respeto de los derechos humanos

Como no puede ser entendido de otra forma, en Almirall existe un fuerte compromiso para garantizar el respeto de los derechos humanos en todos los ámbitos y niveles de su organización empresarial, lo que se consigue, por una parte, a través de su reconocimiento; y, por la otra, a través de su promoción. Esto es gracias a la aplicación de políticas empresariales adecuadas, que han sido diseñadas con estricta observancia de los principios y valores fundamentales promovidos por las principales organizaciones internacionales en materia de derechos humanos, muy especialmente, la Organización de las Naciones Unidas ("ONU") y la Organización Internacional del Trabajo ("OIT").

Consecuencia de lo anterior es que la totalidad de los procesos productivos llevados a cabo en Almirall se desarrollen en entornos de trabajo justos, gobernados por valores como el respeto a la dignidad humana y la autonomía de la persona, así como a la igualdad, siendo éstos algunos de los principales valores que rigen la actividad empresarial de la compañía.

Garantizar el derecho a un trabajo digno es parte esencial de la esfera de los derechos humanos, tal y como así lo vienen reconociendo organizaciones internacionales como la ONU y la OIT. En este sentido, las políticas que rigen la actuación de Almirall en esta materia (igualdad, diversidad y protocolos de acoso, así como el Código Ético), pivotan sobre la observancia de la normativa/legislación laboral vigente en cada momento. Para ello se han implementado procedimientos de diligencia debida que aseguran precisamente el cumplimiento de dicha normativa. Estos procedimientos se materializan en el diseño y la implantación de políticas, planes y programas que permiten a la empresa comprobar su cumplimiento y la debida observancia de los derechos humanos en el seno de Almirall.

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

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

Por último, debe destacar que Almirall cuenta, además, con canales de denuncia puestos a disposición de todos sus trabajadores, a través de los cuales se puede poner de manifiesto cualquier actuación que se estime que constituye o pueda constituir o resultar en una vulneración de los derechos humanos. La existencia de dichas herramientas de denuncia son conocidas y, en tanto que pueden ser utilizadas por cualquier trabajador, constituyen un excelente mecanismo para garantizar el cumplimiento de los derechos humanos a todos los niveles.

Los canales de denuncias son altamente útiles porque, además de posibilitar el conocimiento por parte de Almirall de las posibles vulneraciones de derechos fundamentales, también permiten a la compañía combatir los hechos que constituyan vulneraciones y actuar de forma preventiva para prevenir los que puedan constituir una amenaza, lo que permite asegurar su promoción y respeto. Durante 2020 se registraron 3 denuncias a través del canal de denuncias en EE.UU. que se han gestionado según los procedimientos internos del Grupo. Ninguna denuncia ha sido registrada en Europa.

4.2. Compromisos con desarrollo sostenible

En su actividad diaria, Almirall se relaciona estrechamente con todos aquellos grupos de interés implicados en los campos de investigación y atención sanitaria. Procura mantener una relación fluida con todos ellos, desde pacientes, médicos y proveedores a socios, inversores y ONG.

Pacientes

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

Profesionales sanitarios

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

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

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

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

En 2020 Almirall colaboró con una amplia variedad de organizaciones de pacientes (OP) que dan apoyo a quienes padecen enfermedades de la piel y a pacientes de otras áreas estratégicas de enfoque para Almirall. Este contacto directo con la defensa del paciente está en línea con el compromiso de generar respeto mutuo y confianza entre los accionistas de la compañía.

Este año, se mantuvo la colaboración con el Proyecto Hábitos Saludables en asociación con Acción Psoriasis para abordar la necesidad de orientación y apoyo a los pacientes con psoriasis en cuanto a dieta, nutrición, actividad física y bienestar emocional. A finales de 2020, casi 1.500 pacientes habían completado una encuesta detallada sobre nutrición. El análisis de los resultados está siendo analizado mientras se desarrolla la primera pirámide de nutrición saludable personalizada para pacientes con psoriasis.

Además de lo anterior también se colaboró con Acción Psoriasis en España el 24 ° Día de la Psoriasis el 20 de mayo y el Día Mundial de la Psoriasis el 29 de Octubre de 2020.

En el área de la esclerosis múltiple (EM), mediante Sativex®, un tratamiento innovador para la espasticidad muscular, se colaboró con organizaciones nacionales como la Asociación Esclerosis Múltiple España, a través de la quinta edición de linkEM del 25 al 27 de noviembre 2020, un foro para compartir información y herramientas para

potenciar la creación de nuevos proyectos de investigación y estudios que aborden temas de calidad de vida para las personas con EM.

Otros proyectos que también se realizaron durante el ejercicio 2020 fueron: la carrera MOUT-TE que incluyó a más de 2.000 corredores; la campaña de Apple, que ha recaudado dinero y ha dado visibilidad a las 9.000 familias de pacientes con esclerosis múltiple en Cataluña; y finalmente la campaña *Mulla't (Get Wet)*, un evento que tuvo lugar en 650 piscinas de Cataluña, con la participación de 100.000 personas, logrando una importante repercusión en la prensa con la generación de 400 noticias. Además de lo anterior también se participó en el Día Mundial de la esclerosis múltiple bajo el tema "Conexiones", abordando las barreras sociales a las que se enfrentan las personas con dicha enfermedad y abogando por mejores servicios y cuidados para estos pacientes.

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

Por último, se mantuvo la asociación en curso con la Sociedad Estadounidense del Acné y la Rosácea, para aumentar la comprensión de la enfermedad entre dermatólogos y pacientes.

Socios estratégicos

La empresa considera que los acuerdos con otras compañías les 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 que ayuden a conseguir sus objetivos. Sus alianzas estratégicas cubren toda la cadena de valor de los medicamentos y, además, les permiten compartir esfuerzos, recursos y riesgos para así descubrir tratamientos innovadores dentro del campo de la dermatología. Los socios estratégicos que más relevantes durante el ejercicio 2020 fueron los siguientes:

- 23andMe
- Bioniz Therapeutics, Inc.
- WuXi Biologics
- Dermira

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, 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, lo que permite a Almirall empatizar con su situación y detectar nuevos campos de investigación.

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

Durante 2020, la pandemia de COVID-19 puso en primer plano la necesidad crítica de sistemas de salud fuertes y resilientes que puedan responder rápidamente y equilibrar las demandas y desafíos tanto de las enfermedades crónicas como de las enfermedades infecciosas. Durante 2020, *Access Accelerated* se asoció con la ONG global PATH para trabajar juntos en Kenia, Ghana y Vietnam para transformar la respuesta a las ENT utilizando un enfoque basado en datos que fortalezcan la atención primaria de salud y las actividades de la cadena de suministro. Esto implica trabajar en estrecha colaboración con los respectivos ministerios de salud de cada país y los actores locales para crear soluciones que se centren en los pacientes y que se puedan aprovechar y escalar para maximizar la inversión principal de *Access Accelerated* en diferentes países y regiones.

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

Asociaciones y autoridades sanitarias

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

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

Además Almirall también desarrolla varias campañas de sensibilización sobre diversas patologías enfocadas en la sociedad actual. Así los pacientes son conscientes de cómo controlar los síntomas de las enfermedades que padecen y la población en general puede estar más sensibilizada sobre el impacto que dichas enfermedades tienen en los pacientes. Se trabaja con distintas entidades para fomentar hábitos saludables y estudiar el impacto de las enfermedades así como para aumentar la participación en otras iniciativas globales de múltiples países.

En España, se realizaron varios acuerdos de colaboración con la Administración Sanitaria a nivel nacional y autonómico, así como con los servicios de farmacia en los hospitales. Los principales proyectos en 2020 fueron en el campo de la Telefarmacia, Teleasistencia, Entrega a domicilio y Parto externo, debido a la situación sanitaria específica que ha provocado algunos cambios a este nivel. Y también, proyectos de Teledermatología en los que también participan dermatólogos.

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

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

El año 2020 fue un año marcado por la crisis sanitaria que, a nivel mundial, ha causado la pandemia de COVID-19. En estos tiempos excepcionales de incertidumbre, Almirall continuó con sus actividades para cuidar la salud de los pacientes y se unió a la lucha para proporcionar una respuesta global unificada a la pandemia de COVID-19.

También se implementó un plan de acción valorado en más de 430.000 euros que incluyó una amplia gama de medidas para responder a la pandemia de COVID-19, mitigar sus efectos adversos y proporcionar a los profesionales de la salud las herramientas adecuadas.

A lo largo de 2020, Almirall lanzó varias iniciativas en todo el mundo:

- Donación de más de 112.000 unidades de cremas tópicas Blastoactiva y Balneum a varios hospitales en España, Reino Unido, Polonia y Alemania para ayudar a los profesionales de la salud a tratar la piel seca y dolorida debido al uso prolongado de mascarillas y gafas, y al lavado repetido de manos y a la desinfección de éstas.
- Patrocinio de la iniciativa liderada por el Centro Tecnológico Leitat para diseñar y desarrollar el primer respirador industrializado y reutilizable impreso en 3D con una contribución financiera de 50.000 euros. Autorizado por la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios (AEMPS), ayudó a aliviar y apoyar el trabajo realizado por los hospitales, especialmente el de la UCIs.
- Subvención de varios hospitales en Italia, España y Portugal para garantizar que los profesionales de la salud tengan los suministros y equipos necesarios.
- Donación de más de 30.000 unidades de equipos de protección personal, incluyendo mascarillas, guantes, gafas de protección y batas Tyvek, a varios hospitales, centros de salud e instituciones en



Barcelona y sus alrededores. Entrega de más de 200 equipos y materiales de laboratorio a las autoridades sanitarias y centros de investigación españoles.

- Contribuido con 10.000 euros para financiar la creación de un hospital de campaña en Sant Andreu de la Barca (Barcelona) para atender a pacientes con COVID-19.
- Reutilización parcial de las instalaciones de la planta de producción en Reinbek (Alemania) para fabricar 10.000 dispensadores de gel desinfectante para manos, que fueron entregados a hospitales y centros de salud en Alemania y Portugal.

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

4.4. Información fiscal del grupo

4.4.1. Política fiscal de Almirall

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

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

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

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

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

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

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




4.4.2. Contribución fiscal

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

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

- Los impuestos soportados son aquellos impuestos que Almirall ha pagado a las Administraciones de los diferentes estados en los que opera. Estos impuestos son los que han supuesto un coste efectivo para Almirall, e incluyen básicamente los pagos por el impuesto sobre beneficios, tributos locales, tasas diversas y cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la empresa.
- Los impuestos recaudados son aquellos que han sido ingresados como consecuencia de la actividad económica de Almirall, sin suponer un coste para la Sociedad aparte del de su propia gestión. Incluyen básicamente el impuesto sobre el valor añadido neto, retenciones a las personas trabajadoras y terceros y cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de los empleados.

Respecto los impuestos soportados, y en concreto, en relación a los impuestos sobre beneficios pagados o cobrados, en relación a los tres últimos ejercicios, la información es la siguiente:

Millones de euros Pagos / (Cobros) por geografía	2018			2019			2020		
	Relativos a ejercicios anteriores	Pagos a cuenta del ejercicio	Total	Relativos a ejercicios anteriores	Pagos a cuenta del ejercicio	Total	Relativos a ejercicios anteriores	Pagos a cuenta del ejercicio	Total
España	(29,2)	20,7	(8,5)	(20,9)	19,3	(1,6)	-	11,2	11,2
Alemania	4,3	8,1	12,4	1,5	9,6	11,1	0,8	10,7	11,5
Italia	-	2,9	2,9	-	2,6	2,6	-	0,9	0,9
Suiza	-	3,5	3,5	-	3,1	3,1	-	3,2	3,2
Estados Unidos	0,4	(8,9)	(8,5)	(0,7)	3,4	2,7	-	(1,4)	(1,4)
Otros países	0,9	0,7	1,6	0,2	0,5	0,7	0,1	0,8	0,9
Total Grupo	(23,6)	27,0	3,4	(19,9)	38,5	18,6	0,9	25,4	26,3

4.4.1. Beneficio neto antes de impuestos por país.

A continuación se detalla el beneficio neto antes de impuestos que se ha generado en cada uno de los países que se incluyen dentro del consolidado del Grupo Almirall. Este beneficio neto ha sido calculado en base a principios contables NIIF a nivel individual, en cada uno de los países indicados, antes de incorporar los ajustes de consolidación:

Beneficio neto antes de impuestos (miles de euros)	2018	2019	2020
España	253.422	75.854	24.927
Holanda	5.756	7.045	12.724
Belgica	112	154	117
Portugal	163	387	282
UK	869	1.530	727
Francia	2.236	2.544	2.091
Polonia	98	26	24
Alemania	34.682	31.683	36.406
Austria	262	1.079	367
Italia	7.212	6.744	17.876
Dinamarca	218	225	269
USA	66.810	(59.591)	(118.921)
Suiza	26.346	24.558	41.523

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

- El aumento de la base por diferencias permanentes de 2020 obedece principalmente a la dotación de pérdidas por deterioro sobre las sociedades dependientes estadounidenses. La disminución de la base por diferencias permanentes en el ejercicio 2020 tiene su origen, básicamente, por la reducción en la base imponible de aquellos ingresos procedentes de la cesión de activos intangibles, a reversiones de las pérdidas por deterioro sobre determinadas sociedades europeas sociedades dependientes y al reparto de dividendos entre Almirall S.A. y algunas de sus sociedades dependientes.
- La disminución de la base por diferencias permanentes en el ejercicio 2019 tenía su origen, básicamente, por la reducción en la base imponible de aquellos ingresos procedentes de la cesión de activos intangibles, a reversiones de las pérdidas por deterioro sobre sociedades dependientes y al reparto de dividendos entre Almirall S.A. y algunas de sus sociedades dependientes.
- La disminución de la base por diferencias permanentes en el ejercicio 2018 tenía su origen, básicamente, por la reducción en la base imponible de aquellos ingresos procedentes de la cesión de activos intangibles así como a reversiones de las pérdidas por deterioro, mientras que los aumentos corresponden básicamente al diferente tratamiento fiscal de las pérdidas por deterioro.

En relación a la ayuda recibida por parte de la administración pública, la información se encuentra en la nota 18 de las cuentas anuales consolidadas del cierre del ejercicio 2020.

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

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

4.5.1. Sistemas de Calidad

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

Almirall tiene presencia directa en la mayoría de los países de la Unión Europea mediante filiales propias muy consolidadas, cuya finalidad es la comercialización directa de los productos de Almirall en cada territorio. Además, la concesión de licencias de productos a Partners o socios externos permite a Almirall la comercialización de productos en el resto de 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 2020 ponen de manifiesto el compromiso de Almirall con la calidad y la seguridad de sus productos.

Evolución del número de auditorías externas e inspecciones:

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

Durante 2020 se gestionaron un total de 18 inspecciones de calidad. Las inspecciones abarcaron diferentes tipos de productos (farmacéuticos, médicos dispositivos y cosméticos) y fueron realizadas por inspectores de diferentes países, utilizando como referencia varias normativas locales e internacionales. Se gestionaron 14 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 8 países diferentes y se centraron en 11 centros distintos (del grupo Almirall y/o fabricantes subcontratados). Almirall cuenta con una sistema de Garantía de Calidad y de Farmacovigilancia donde se definen los roles, responsabilidades y procedimientos a seguir, con el objetivo final de asegurar la calidad de los productos y velar por la seguridad de los pacientes/clientes en la cadena de suministro, fabricación y distribución de sus productos.

Almirall trabaja con proveedores de materiales de partida y servicios con impacto en la calidad del producto, previamente homologados y aprobados por Garantía de Calidad. Dentro de los procesos de homologación y de verificación continua de la calidad de los proveedores, se establecen planes anuales de auditoría a sus instalaciones. Como referencia en el año 2020 se realizaron 63 auditorías con la siguiente distribución:

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

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

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

Las funciones del departamento de Garantía de calidad, entre otras, incluyen la recogida de información sobre las reclamaciones de calidad de mercado, su tramitación con la central y/o el fabricante para su evaluación e investigación, así como son las personas de contacto con las autoridades sanitarias nacionales de cada país. Las funciones del departamento de Farmacovigilancia incluyen la recogida de información sobre posibles reacciones adversas (efectos secundarios), su tramitación a central para su evaluación así como son las personas de contacto con las autoridades nacionales de cada país.

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

Así mismo existe un Comité Operativo de Calidad, presidido por el Director de Garantía de Calidad Corporativo, que cuenta con la participación activa de las áreas de operaciones industriales y comerciales del Grupo, para garantizar la coordinación necesaria en temas de calidad, así como sostener y evolucionar un sistema de calidad eficaz, permanentemente alineado con las regulaciones sanitarias en vigor.

Los datos sobre reclamaciones de mercado de los últimos dos años son los siguientes:

	2018	2019	2020
Nº de reclamaciones sobre medicamentos (ppm)	5,7	5,1	4,6
Medicamentos liberados (unidades)	105.140.891	104.209.910	102.328.984
Nº de reclamaciones sobre principios activos (ppm)	-	-	-
Principios activos liberados (kg)	135.227	124.465	129.943
Nº de consultas de calidad recibidas	1.497	1.268	1.052

A fecha de emisión del presente documento, más del 96% de las consultas recibidas en 2020 fueron oportunamente contestadas, y el resto, están en proceso de gestión con el objetivo de ser cerradas dentro de los plazos previstos.

4.5.2. Sistemas de Farmacovigilancia

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

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

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

Para garantizar la continuidad de la actividad de Farmacovigilancia existe un plan de continuidad de negocio, que fue activado debido a la pandemia por Covid19 durante el año 2020, siendo lo más destacable la continuidad de actividades en teletrabajo y la implementación de medidas y recomendaciones de la Agencia Europea del Medicamento (EMA) en materia de farmacovigilancia. La pandemia no ha tenido impacto en el sistema de Farmacovigilancia.

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

	2018	2019	2020
Nº de reacciones adversas recibidas y procesadas en Almirall	3.797	4.291	3.518
Nº de reacciones adversas notificadas a autoridades sanitarias europeas (EMA) según requerido por legislación vigente	1.034	1.269	1.330

La información de seguridad recogida durante el 2020 no modifica el perfil beneficio/riesgo de los productos de Almirall ni ha sido motivo de acción regulatoria en materia de seguridad por partes de las autoridades sanitarias competentes.

5. Acerca de este informe

5.1. Alcance del informe

Este informe cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020, correspondiente al ejercicio fiscal de Almirall. En las secciones en las que aparezcan datos históricos se han incluido cifras correspondientes a los últimos tres ejercicios (2018-2020).

A efectos de este informe, Almirall S.A. y todas sus filiales se consideran como "Almirall" o "el Grupo". La información reportada incluye todas las sociedades dependientes del Grupo. Se puede consultar una lista de las sociedades dependientes de Almirall en el Anexo de las Cuentas Anuales Consolidadas correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2020.

La información financiera incluida en este informe procede de los Estados Financieros Consolidados correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2020.

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

Almirall incorpora el contenido de esta información no financiera en el presente Informe de Gestión. Adicionalmente elabora un Informe Anual, documento en el que se da cuenta de sus políticas sociales y

ambientales, así como de su compromiso y desempeño en materia de sostenibilidad y ESG. En él, el Grupo ofrece información en detalle sobre sus actuaciones en las cuestiones descritas anteriormente.

5.2. Principios de preparación

Almirall ha definido el contenido de este informe utilizando los estándares GRI y la opción de GRI seleccionado.

- Inclusión de grupos de interés: Almirall mantiene un dialogo constante con todos sus grupos de interés. La compañía es capaz de anticipar sus inquietudes para cumplir con sus expectativas e intereses.
- Contexto de Sostenibilidad: Almirall aspira a contribuir al avance económico, ambiental y social a nivel local, regional y global. La información del desempeño en 2020 esta contextualizada en el marco de las regiones en donde opera.
- Materialidad: Almirall centra el contenido de este informe en temas sobre los que tiene un impacto significativo a escala económica, ambiental y social, además de aquellos que podrían influir sobre las decisiones y evaluaciones de sus grupos de interés de manera sustancial.
- Exhaustividad: Los temas significativos que se incluyen en este informe reflejan suficientemente los impactos más significativos a nivel social, económico y ambiental del grupo para permitir que los grupos de interés evalúen su desempeño a lo largo del ejercicio fiscal.

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

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Referencia al Estado de Información No Financiera (nº página)
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1) su entorno empresarial, 2) su organización y estructura, 3) los mercados en los que opera, 4) sus objetivos y estrategias, 5) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-6, 102-7	1 "Modelo de Negocio" (pág. 3)
Políticas	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos 2) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	103	2 "Gestión medioambiental" (pág. 13) 4 "Comunidad y Sociedad" (pág. 38) 3 "Empleados" (pág. 26) 1.6 "Prevención; Lucha contra blanqueo capitales y Control de aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro" (pág. 12)
Riesgos a corto, medio y largo plazo	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y - cómo el grupo gestiona dichos riesgos, - explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. - Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	103, 102-15	2 "Gestión medioambiental" (pág. 13) 4 "Comunidad y Sociedad" (pág. 38) 3 "Empleados" (pág. 26) 1.6 "Prevención; Lucha contra blanqueo capitales y Control de aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro" (pág. 12) 4.2 "Compromisos con desarrollo sostenible" (pág. 45) 2.5 "Subcontratación y proveedores" (pág. 23)
KPIs	Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. - Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia. - Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera. - Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos.	102-8, 201-4, 301-1, 302-1, 302-4, 303-1, 304-2, 305-1, 305-2, 306-2, 401-1, 403-1, 403-2, 403-3, 405-1, 405-2, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 413-1	2 "Gestión medioambiental" (pág. 13) 4 "Comunidad y Sociedad" (pág. 38) 3 "Empleados" (pág. 26)

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Referencia al Estado de Información No Financiera (nº página)
	- En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable		
Cuestiones medioambientales	Global Medio Ambiente		
	1) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental;	103, 102-11	2 "Gestión medioambiental" (pág. 13)
	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)"		
	Contaminación		
	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	103	2.2 "Contaminación" (pág. 15)
	Economía circular y prevención y gestión de residuos		
	Economía circular	103	2.4 "Gestión de residuos, Eco-diseño y biodiversidad" (pág. 21)
	Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	103, 306-2	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	103	No aplica
	Uso sostenible de los recursos		
	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	303-1	2.3.2 "Consumo de agua y vertido de aguas residuales" (pág. 20)
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	301-1	2.5 "Subcontratación y proveedores" (pág. 23)
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	103, 302-1, 302-4	2.3.1 "Consumo de energía" (pág. 19)
	Cambio Climático		
	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	103, 305-1, 305-2	2.2.1 "Cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero" (pág. 15)
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	103	
	Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	103	
	Protección de la biodiversidad		
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;	103	2.4 "Gestión de residuos, Eco-diseño y biodiversidad" (pág. 21)
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	304-2	
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo		
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	103, 102-8, 405-1	3.7 "Empleo: número y distribución " (pág. 36)
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo,	102-8	3.7 "Empleo: número y distribución " (pág. 36)
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional,	102-8, 405-1	3.7 "Empleo: número y distribución " (pág. 36)
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	401-1	3.8 "Despidos por sexo, edad y clasificación profesional/país" (pág. 37)
	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,	405-2	3.4 "Retribución, integración e igualdad " (pág. 32)
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo,	103	3.4 "Retribución, integración e igualdad " (pág. 32)
	Implantación de políticas de desconexión laboral,	103	3.5 "Organización del trabajo" (pág. 34)
	Empleados con discapacidad.	405-1	3.9 "Acceso personas con discapacidad" (pág. 38)
	Organización del trabajo		
	Organización del tiempo de trabajo	103	3.5 "Organización del trabajo" (pág. 34)
	Número de horas de absentismo	403-2	3.10 "Absentismo" (pág. 38)
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	103	3.5 "Organización del trabajo" (pág. 34)
	Salud y seguridad		
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	103	3.11 "Salud y seguridad" (pág. 38)
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	403-2, 403-3	3.11.2 "Accidentes de trabajo" (pág. 40)

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Referencia al Estado de Información No Financiera (nº página)
	Relaciones sociales		
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	103, 407-1	3.6 "Relaciones sociales" (pág. 35)
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	102-41	
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	403-1	3.11.4 "Participación y consulta de los trabajadores" (pág. 43)
	Formación		
	Las políticas implementadas en el campo de la formación;	103	3.3 "Formación y Desarrollo" (pág. 28)
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	103	3.9 "Acceso personas con discapacidad" (pág. 38)
	Igualdad		
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	103	3.4 "Retribución, integración e igualdad" (pág. 32)
Derechos humanos	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;	103	
	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	103	3.4 "Retribución, integración e igualdad" (pág. 32) 4.1 "Respeto de los derechos humanos" (pág. 44)
	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	103, 102-16, 102-17	4.1 "Respeto de los derechos humanos" (pág. 44)
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;		
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	103	
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	407-1	
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;	103, 406-1	
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;	409-1	
	La abolición efectiva del trabajo infantil.	408-1	
Corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	103, 102-16, 102-17	1.6 "Prevención; Lucha contra blanqueo capitales y Control de aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro" (pág. 12)
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	205-2	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	413-1	
Cuestiones sociales	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	103	4.2 "Compromisos con desarrollo sostenible" (pág. 45)
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	103	
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	102-43	
	Las acciones de asociación o patrocinio.	102-12, 102-13	
	Subcontratación y proveedores		
	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales;	103, 102-9	2.5 "Subcontratación y proveedores" (pág. 23)
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;		
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	103	
	Consumidores		
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	103	4.5.2 "Sistemas de Farmacovigilancia" (pág. 52)
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	103	4.5.1 "Sistemas de Calidad" (pág. 50)
	Información fiscal		
	Beneficios obtenidos país por país;	103	4.4 "Información fiscal del grupo" (pág. 48)
	Impuestos sobre beneficios pagados	201-4	1.6 "Prevención; Lucha contra blanqueo capitales y Control de aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro" (pág. 12)
	Subvenciones públicas recibidas		