

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

1.	Modelo de Negocio .....	4
1.1.	Introducción a la compañía.....	4
1.2.	Gobierno Corporativo .....	4
1.2.1.	Consejo de Administración.....	4
1.2.2.	Comisión de Auditoría .....	5
1.2.3.	Comisión de Nombramientos y Retribuciones .....	6
1.2.4.	Comisión de Dermatología.....	7
1.2.5.	Comité de Gobierno Corporativo.....	7
1.2.6.	Comité de Dirección .....	7
1.2.7.	Comité ESG .....	8
1.3.	Objetivos y estrategia .....	8
1.3.1.	<i>Noble Purpose</i> y Valores Corporativos .....	9
1.3.2.	Investigación y Desarrollo .....	9
1.3.3.	Transformación Digital .....	10
1.4.	Sostenibilidad y ESG .....	10
1.4.1.	Contexto.....	10
1.4.2.	Política de Sostenibilidad .....	11
1.4.3.	Estrategia en ESG.....	11
1.4.4.	Objetivos en Sostenibilidad y ESG.....	13
1.4.5.	Evaluaciones y calificaciones en Sostenibilidad y ESG .....	17
1.5.	Riesgos y tendencias futuras.....	17
1.6.	Prevención y lucha contra la corrupción y blanqueo de capitales .....	19
2.	Gestión medioambiental .....	20
2.1.	Enfoque de gestión.....	20
2.2.	Taxonomía Europea .....	22
2.2.1.	Adopción de la taxonomía europea por parte de Almirall.....	23
2.3.	Cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero .....	24
2.3.1.	Gobernanza .....	24
2.3.2.	Estrategia .....	24
2.3.3.	Gestión del riesgo .....	26
2.3.4.	Métricas y objetivos.....	26
2.3.5.	CDP Disclosure .....	29
2.4.	Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica .....	30
2.4.1.	Emisiones de Compuestos Orgánicos Volátiles (COV's) .....	30
2.4.2.	Emisiones de SOx, NOx y Partículas .....	30
2.4.3.	Ruido y contaminación lumínica.....	30
2.5.	Uso sostenible de recursos .....	30
2.5.1.	Consumo de energía.....	30
2.5.2.	Consumo de agua y vertido de aguas residuales .....	31
2.5.3.	Consumo de materias primas .....	32

2.6.	Gestión de residuos, eco-diseño y biodiversidad .....	33
2.6.1.	Gestión de residuos .....	33
2.6.2.	Eco-diseño .....	35
2.6.3.	Biodiversidad.....	35
3.	Empleados .....	36
3.1.	La Cultura de Almirall .....	36
3.1.1.	Promoción de la salud y el bienestar.....	38
3.2.	Atracción del talento .....	39
3.3.	Formación y Desarrollo del talento .....	40
3.3.1.	El Plan de formación online / offline .....	41
3.3.2.	El futuro de la formación - +YOUniversity .....	42
3.3.3.	Revisión de talento y Plan de Sucesiones .....	43
3.4.	Retribución, integración e igualdad .....	43
3.5.	Organización del trabajo.....	45
3.6.	Relaciones sociales.....	46
3.7.	Empleo: número y distribución .....	47
3.8.	Despidos por sexo, edad y clasificación profesional .....	48
3.9.	Acceso de personas con discapacidad.....	49
3.10.	Absentismo.....	49
3.11.	Salud y seguridad.....	49
3.11.1.	Enfoque de gestión .....	49
3.11.2.	Accidentes de trabajo.....	51
3.11.3.	Participación y consulta de los trabajadores .....	53
4.	Comunidad y Sociedad.....	53
4.1.	Respeto de los derechos humanos .....	53
4.2.	Compromisos con la comunidad .....	54
4.3.	Subcontratación y proveedores.....	57
4.3.1.	Políticas y procesos .....	57
4.3.2.	Contratos con proveedores .....	58
4.3.3.	Auditorías .....	58
4.3.4.	Huella de carbono – “Alcance 3” .....	59
4.3.5.	<i>Key performance indicators</i> (KPIs) del programa de Compras Sostenibles.....	59
4.3.6.	Diversidad de proveedores .....	59
4.3.7.	Recursos. Training y objetivos específicos .....	59
4.3.8.	Membresías y reconocimientos externos.....	59
4.4.	Información fiscal del grupo.....	60
4.4.1.	Política fiscal de Almirall.....	60
4.4.2.	Contribución fiscal .....	61
4.4.3.	Beneficio neto antes de impuestos por país.....	61
4.4.4.	Información fiscal país por país (CbC, por sus siglas en inglés) .....	62
4.5.	Sistemas de Calidad y Farmacovigilancia como herramientas para asegurar la calidad de los productos, la salud y la seguridad de los consumidores .....	63
4.5.1.	Sistemas de Calidad .....	63

4.5.2.	Sistemas de Farmacovigilancia .....	65
5.	Acerca de este informe .....	66
5.1.	Alcance del informe .....	66
5.2.	Principios de preparación .....	66
5.3.	Índice de los contenidos requeridos por la ley 11/2018, de 28 de diciembre.....	67

## 1. Modelo de Negocio

### 1.1. Introducción a la compañía

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

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

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

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

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

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

### 1.2. Gobierno Corporativo

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

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

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

En tal sentido, durante 2022 se ha publicado una nueva política aprobada por el Consejo de Administración sobre Derechos Humanos, siendo por tanto ahora 19 las políticas existentes a 31 de diciembre de 2022 (disponibles en la web corporativa del Grupo: [www.almirall.com/board-policies](http://www.almirall.com/board-policies)) que, junto con las Normas Corporativas Globales internas (Políticas Corporativas Globales y sus Procedimientos Normalizados de Trabajo), determinan la regulación relativa a las pautas esenciales del gobierno corporativo de Almirall.

#### 1.2.1. Consejo de Administración

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

A 31 de diciembre de 2022, nueve consejeros (seis consejeros independientes, dos consejeros dominicales y un consejero externo), el Secretario no consejero (Daniel Ripley) y el Vice-Secretario no-consejero (Joan Figueras Carreras) forman el Consejo de Administración de la compañía.

Los consejeros son: Carlos Gallardo Piqué (Presidente, Consejero Dominical y Consejero Delegado), Tom McKillop (Vicepresidente 1º y Consejero Externo), Karin Louise Dorrepaal (Consejera Independiente), Seth J. Orlow (Consejero Independiente), Enrique De Leyva Pérez (Consejero Independiente), Alexa B. Kimball (Consejera Independiente), Eva-Lotta Coulter (Consejera Independiente), Ruud Dobber (Consejero Independiente) y Antonio Gallardo Torrededía (Consejero Dominical).

El consejero Carlos Gallardo Piqué fue nombrado Presidente el 6 de mayo de 2022, previa renuncia del anterior Presidente Jorge Gallardo Ballart, y Consejero Delegado el 2 de noviembre de 2022, previa renuncia del Consejero Delegado anterior, Gianfranco Nazzi.

El Informe Anual de Gobierno Corporativo y el Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros (Anexos II y III, respectivamente, del Informe de Gestión Consolidado) contienen detalles adicionales respecto al Consejo de Administración de 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 (como mínimo) y reportan sus actividades al Consejo de Administración en cada sesión.

#### 1.2.2. Comisión de Auditoría

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

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

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

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

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

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

- Convocar a cualquiera de los miembros del equipo directivo o del personal de la Sociedad e incluso disponer que comparezcan sin presencia de ningún otro directivo. Igualmente, podrá requerir la asistencia a sus sesiones de los auditores de cuentas.
- Recabar el asesoramiento de expertos externos, cuando lo juzgue necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones.
- Supervisar el cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo y de los códigos internos de conducta de la empresa, velando asimismo por que la cultura corporativa esté alineada con su propósito y valores: en particular, establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial y, si resulta posible y se considera apropiado, anónima las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente las de materia penal, financieras y contables, que adviertan en el seno de la Sociedad (ver apartado 1.6 “Prevención y lucha contra la corrupción y blanqueo de capitales” para mayor detalle al respecto).

Durante 2022, la Comisión, entre otros asuntos, revisó la información financiera periódica de la compañía, las operaciones más relevantes, inquirió la opinión de los auditores externos, realizó un seguimiento continuo de los riesgos principales de la compañía, revisó y validó los objetivos de ESG con respecto a cada una de las correspondientes iniciativas, previamente a su presentación al Consejo de Administración para su aprobación, verificó el grado de avance de las acciones planificadas en seguridad de la información, supervisó los resultados de los test de SCIF y del modelo de prevención y gestión de riesgos penales y revisó las observaciones y recomendaciones derivadas de los informes de auditoría interna así como el cumplimiento de su plan de actividades.

### 1.2.3. Comisión de Nombramientos y Retribuciones

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

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

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

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

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

Entre otros asuntos, durante el ejercicio 2022 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 2022 al respecto.

#### 1.2.4. Comisión de Dermatología

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

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

Sus actuaciones más importantes durante el ejercicio 2022 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-Consejero Delegado de Almirall (que también preside el Comité), el Executive Vice President Finance CFO, el Senior Vice President Human Resources, el Senior Director Internal Audit, la General Counsel y el Executive Director Corporate Governance, que actúa también como secretario del Comité.

#### 1.2.6. Comité de Dirección

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

La misión del Comité de Dirección engloba las siguientes responsabilidades:

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

Los miembros del Comité de Dirección son el Consejero Delegado, que preside el Comité, el Executive Vice President Finance CFO, el Executive Vice President Research and Development Chief Scientific Officer, el Senior Vice President Industrial Operations, la General Counsel, el Senior Vice President Human Resources, el Chief Medical Officer, el Chief Commercial Officer Europe & International, el President and General Manager Almirall USA, la VP Corporate Strategy y el Executive Director Corporate Governance, que actúa también como secretario del Comité.

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

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

### 1.2.7. Comité ESG

El Comité ESG es un comité interno que reporta al Comité de Dirección de la compañía, presidido por el Vicepresidente de Recursos Humanos y, su Secretario, el Head of Corporate Social Responsibility. Además, cuenta con Directores responsables de las diferentes áreas de la compañía. Sus objetivos son:

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

La misión del Comité ESG engloba las siguientes responsabilidades:

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

### 1.3. **Objetivos y estrategia**

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



### 1.3.1. Noble Purpose y Valores Corporativos

*"Transform the patients' world by helping them realize their hopes and dreams for a healthy life"*

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

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

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

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

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

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

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

### 1.3.2. Investigación y Desarrollo

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

Almirall realiza las actividades de I+D en sus instalaciones de Sant Feliu de Llobregat (Barcelona), inauguradas en 2006. Con una superficie de aproximadamente 12.000 m<sup>2</sup>, están equipadas con la tecnología más avanzada y cuentan con profesionales altamente cualificados en todas las disciplinas implicadas en el proceso de descubrimiento y desarrollo de nuevos fármacos, abarcando toda la cadena de valor en I+D. Además de estas instalaciones, Almirall también cuenta con una planta química en Sant Celoni y otra en Sant Andreu de la Barca (ambas en la zona de Barcelona), que proporcionan los ingredientes activos necesarios para los estudios toxicológicos, preclínicos y clínicos.

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

el acceso a las nuevas tecnologías acelera el proceso de identificación de nuevos fármacos y maximiza el desarrollo de los mismos para producir tratamientos transformadores.

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

### 1.3.3. Transformación Digital

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

Además, la compañía está incorporando cada vez más recursos digitales a sus actividades para establecer procesos más eficientes, así como para aumentar la fiabilidad y la rapidez del diagnóstico de las afecciones cutáneas, lo que le permite desarrollar soluciones que van más allá de la medicación. Almirall está aprovechando el gran potencial de la digitalización y la tecnología con el objetivo de transformar la medicina, la investigación y la forma de interactuar con sus pacientes de manera que les aporte valor.

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

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

Almirall cuenta con un programa de tutoría para *startups* y emprendedores del sector sanitario denominado Digital Garden (<https://almiralldigitalgarden.com>). Digital Garden es el acelerador de negocios de atención sanitaria digital de Almirall para dermatología, y su objetivo es ayudar a crecer a las empresas de nueva creación centradas en el desarrollo de servicios y soluciones innovadores basados en la tecnología a lo largo del dilatado recorrido del paciente en dermatología. También tiene como objetivo dotar a la organización de las capacidades de innovación necesarias para acelerar la transformación digital de la empresa, al tiempo que integra una cultura de experimentación en la que existe libertad para probar y fallar, a través de la exposición y colaboración con *startups* jóvenes y arriesgadas. La transformación digital en Almirall es mucho más amplia que la tecnología, los datos o los nuevos negocios, se trata más de la mentalidad de las personas para evolucionar la forma en que se dirigen los negocios.

## 1.4. Sostenibilidad y ESG

### 1.4.1. Contexto

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

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

Por otra parte, la integridad y la transparencia son piezas fundamentales en la sostenibilidad de la empresa, involucrándolas en todos sus procesos y actividades. De acuerdo con su compromiso con la transparencia, Almirall

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

#### 1.4.2. Política de Sostenibilidad

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

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

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

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

#### 1.4.3. Estrategia en ESG

En 2020 Almirall realizó un 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 de una nueva Estrategia en ESG.

El diagnóstico interno se realizó con:

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

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

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

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

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

En 2022, Almirall ha impulsado el desarrollo e implementación de la estrategia en ESG, que se estructura a través de 15 áreas de trabajo, agrupadas en cuatro líneas estratégicas de primer nivel, tal como se muestra a continuación:

### **Medio ambiente**

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

### **Social**

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

### **Gobierno**

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

### **Gestión y comunicación**

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

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

- **Medio ambiente:** Salud y bienestar, Energía asequible y no contaminante, Acción por el clima.
- **Social:** Salud y bienestar, Igualdad de género, Trabajo decente y crecimiento económico.
- **Gobierno:** Salud y bienestar, Reducción de las desigualdades, Paz, justicia e instituciones sólidas, Alianzas para lograr los objetivos.
- **Gestión y comunicación:** Trabajo decente y crecimiento económico, Paz, justicia e instituciones sólidas, Alianzas para lograr los objetivos.

En 2022, Almirall se ha adherido formalmente al Pacto Mundial de Naciones Unidas, la mayor iniciativa de sostenibilidad corporativa del mundo y ha refrendado formalmente su compromiso con un modelo de desarrollo responsable alineado con los principios y objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

Por último, en previsión de lo establecido en la nueva directiva del CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*) que se estima que entre en vigor en 2025 sobre información de 2024, el Grupo tiene previsto realizar durante el primer semestre de 2023 un estudio de los impactos que tienen las actividades del Grupo, a fin de poder reportar sobre asuntos que reflejen los impactos significativos de la compañía en la economía, medioambiente y las personas. Esta nueva directiva en materia de reporte de información no financiera requerirá, entre otras cosas, que las organizaciones reporten la información basándose con el concepto de “Doble Materialidad”. La doble materialidad se refiere a la totalidad de ambas, la materialidad financiera y la materialidad de impacto (no a la intersección), es decir, se necesitará evaluar no solo lo que es material para la empresa (de afuera hacia adentro), sino también cómo la empresa impacta materialmente en las personas y en el planeta (de adentro hacia afuera).

En el resto de los apartados y secciones de este informe se detalla información de logros y avances en las diferentes áreas de trabajo de la Estrategia en ESG durante 2022.

#### 1.4.4. Objetivos en Sostenibilidad y ESG

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

Qué	Cómo	Valoración
Promover en todas las áreas de la compañía la interiorización y ejecución de los principios e iniciativas del Programa ESG aprobados por el Consejo de Administración	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tomar las decisiones organizativas y estratégicas en materia de Sostenibilidad y ESG que no estén expresamente reservadas al Consejo de Administración. Particularmente para 2022, revisar las responsabilidades corporativas de ESG, fortaleciendo su liderazgo global. Asegurar un empoderamiento adecuado de un Comité ESG fuerte.</li> <li>Asegurar la definición y ejecución de objetivos, a corto, medio y largo plazo, para los KPIs de ESG más relevantes, que son principalmente los relacionados con la estrategia de descarbonización, con la dimensión RRHH/ Social y con el programa SRM/ de compras sostenibles. La propuesta se presentará para su aprobación por la Comisión de Auditoría y/o la Comisión de Administración antes del tercer trimestre de 2022.</li> <li>Seguimiento de la ejecución del Programa ESG 2021-2023 aprobado. Particularmente para 2022, los proyectos relacionados con el cambio climático de la alineación de TCFD y la definición de la estrategia NetZero son muy relevantes.</li> </ul> <p><u>KPIs</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mejorar la calificación de riesgo ESG de Sustainalytics (2021: 27,8 – Riesgo medio).</li> <li>Mantener al menos la Medalla de oro en la puntuación CSR de EcoVadis (2021: Medalla de platino).</li> <li>Mantener al menos la Puntuación B de CDP en el desempeño de Cambio Climático de Almirall (2021: Puntuación B).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ESG Dashboard 2025-2030-2050 validado por el Comité de Dirección, el Comité de Gobierno Corporativo y la Comisión de Auditoría, y aprobado el 22 de noviembre por el Consejo de Administración.</li> <li>Ejecución del Programa ESG 2021-2023 según lo previsto.</li> <li>Estrategia NetZero definida según <i>Science Based Targets Initiative (SBTi)</i> y reflejada en el ESG Dashboard.</li> <li>Proyecto TCFD: fase I (cualitativa) ejecutada en Q1 2022; fase II (cuantitativa) iniciada en el cuarto trimestre de 2022 para finalizar en el segundo trimestre de 2023.</li> </ul> <p><u>KPIs</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sustainalytics: en 2022, Almirall ha mejorado su calificación de riesgo ESG en un 23% (21,5 vs 27,8).</li> <li>EcoVadis: en 2022, Almirall ha mejorado su puntuación ESG un 7% (79/100 vs 74/100). Se mantiene la Medalla de Platino.</li> <li>CDP: en 2022, Almirall ha mejorado la puntuación CDP de B (Gestión), a A- (Liderazgo).</li> </ul>

Durante 2022, el Comité ESG ha liderado la definición de un *Dashboard ESG*, con un conjunto de indicadores y objetivos establecidos teniendo en cuenta: i) las prioridades establecidas en la Estrategia en ESG; ii) los indicadores más reportados en el sector; y iii) los aspectos más relevantes para los principales *stakeholders*. Este *Dashboard ESG* ha sido validado por el Comité de Dirección y por la Comisión de Auditoría, y aprobado por el Consejo de Administración.

En las siguientes tablas se recoge el *ESG Dashboard* aprobado para los distintos objetivos:

## Medio ambiente

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

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

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

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

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

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

E6: % reducción huella carbono en flota interna vehículos: % reducción huella carbono en flota interna vehículos vs base 2019.

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

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

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

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

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

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

## Social

Ref.	Indicador	2021	2022	2025	2030
<b>S1</b>	<b>% índice incidencia accidentes laborales</b>	<b>5‰</b>	<b>7‰</b>	<b>≤ 10‰</b>	
<b>S2</b>	<b>% mujeres en <i>senior leadership</i></b>	<b>25%</b>	<b>36%</b>	<b>≥ 35%</b>	<b>≥ 40%</b>
<b>S3</b>	<b>% mujeres en promociones internas</b>	<b>63%</b>	<b>60%</b>	<b>≥ 40%</b>	<b>P.D.</b>
<b>S4</b>	<b>% brecha salarial de género</b>	<b>-</b>	<b>-4%</b>	<b>≥ -5%</b>	
<b>S5</b>	<b>% absentismo</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>	<b>≤ 4</b>	
<b>S6</b>	<b>% rotación</b>	<b>12%</b>	<b>12%</b>	<b>≤ 10%</b>	<b>≤ 9%</b>
<b>S7</b>	<b># horas de formación por empleado</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>≥ 20</b>	<b>≥ 30</b>
<b>S8</b>	<b>% contratos fijos</b>	<b>98%</b>	<b>98%</b>	<b>≥ 95%</b>	

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

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

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

S4: % reducción brecha salarial de género: media ponderada por país teniendo en cuenta la distribución de grados de Equal y la media ponderada de trabajadores por país.

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

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

S7: # horas de formación por empleado: número anual de horas de formación vs número medio anual de trabajadores.

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

## Gobierno

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

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

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

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









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





G5: % trabajadores formados en el Código Ético: % de trabajadores de Almirall formados en el año n-2 + % de trabajadores de Almirall formados en el año n-1 + % de trabajadores de Almirall formados en el año n.

## Proyectos e iniciativas









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

### Medio ambiente

Ref.	Indicador	Principales proyectos e iniciativas
E1	% reducción huella carbono alcances 1 y 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación global de la estrategia Net Zero.</li> </ul> 
E2	% reducción consumo energético	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sustitución de enfriadoras.</li> <li>Sustitución de unidades HVAC.</li> <li>Otros proyectos de eficiencia energética.</li> </ul> 
E3	% consumo electricidad renovable	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compra de electricidad renovable con garantía de origen.</li> <li>Acuerdos de compra de energía a largo plazo (PPA).</li> </ul> 
E4	% reducción huella carbono en consumo gas natural	<ul style="list-style-type: none"> <li>Materializar propuestas de eliminación, reducción y/o sustitución de gas en los diferentes centros de trabajo.</li> <li>Compra de gas renovable con garantía de origen.</li> </ul> 
E5	% electricidad renovable auto-generada	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nuevos paneles solares en Sede Central y centro RBK. Ampliación y/o actualización de paneles solares actuales en centros SAB y SCE.</li> <li>Explorar otras iniciativas, más allá de nuestras propiedades (PPA en el sitio, comunidades energéticas).</li> </ul> 
E6	% reducción huella carbono en flota interna vehículos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nueva política de vehículos de beneficio 2025-2030.</li> <li>Nueva política de vehículos de la red de ventas 2025-2030.</li> <li>Puntos de carga eléctrica en los centros de trabajo.</li> <li>Subsidios para empleados.</li> </ul> 
E7	% reducción huella carbono alcance 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación global de la estrategia Net Zero.</li> </ul> 
E8	% reducción huella carbono en compra bienes y servicios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programa de participación de proveedores (fase 1).</li> </ul> 






		<ul style="list-style-type: none"> <li>Incluir cláusulas obligatorias de "bajas emisiones" en contratos de nuevos proveedores (fase 2).</li> </ul>	
E9	% reducción huella carbono en combustible y actividades relacionadas con energía	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relacionado con reducciones de emisiones de alcance 1.</li> </ul>	
E10	% reducción huella carbono en transporte aguas arriba y en distribución	<ul style="list-style-type: none"> <li>Flete aéreo: reducir y eliminar cuando sea posible.</li> <li>Transporte por carretera: participación de proveedores (fase 1),</li> <li>Transporte preferente de bajas emisiones (fase 2),</li> <li>Transporte obligatorio de bajas emisiones (fase 3- 2030).</li> </ul>	
E11	% reducción huella carbono en viajes de negocio	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión de la política de viajes.</li> <li>Racionalizar y reducir los viajes de negocios, especialmente los viajes en avión.</li> <li>Programa de compensación de carbono.</li> </ul>	
E12	% reducción huella carbono en desplazamiento de empleados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Turn it flex: trabajo remoto.</li> <li>Subvenciones a los vehículos personales de bajas emisiones.</li> <li>Promover y fomentar el uso compartido de automóviles y otros medios de transporte sostenibles.</li> </ul>	

## Social

Ref.	Indicador	Principales proyectos e iniciativas	
S1	% índice incidencia accidentes laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistema de gestión de Seguridad y Salud según ISO 45001:2018.</li> <li>Programas de mejora continua.</li> </ul>	
S2	% mujeres en <i>senior leadership</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estrategia de Personas y Cultura</li> <li>Programas de atracción y desarrollo de talento.</li> </ul>	
S3	% mujeres en promociones internas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estrategia de Personas y Cultura</li> <li>Programas de atracción y desarrollo de talento.</li> </ul>	
S4	% brecha salarial de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estrategia de Personas y Cultura</li> <li>Proyecto y programa Equal.</li> </ul>	
S5	% absentismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estrategia de Personas y Cultura</li> <li>Programas de control del absentismo.</li> </ul>	
S6	% rotación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estrategia de Personas y Cultura</li> <li>Programas de retención y desarrollo del talento.</li> </ul>	
S7	# horas de formación por empleado	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estrategia de Personas y Cultura</li> <li>Programas de desarrollo del talento.</li> </ul>	
S8	% contratos fijos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estrategia de Personas y Cultura</li> <li>Programas de atracción y desarrollo del talento.</li> </ul>	



## Gobierno

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

### 1.4.5. Evaluaciones y calificaciones en Sostenibilidad y ESG



En 2022, Almirall ha recibido los resultados de la evaluación de Sostenibilidad y ESG realizada por EcoVadis, habiendo obtenido una puntuación de 79/100, lo que supone una mejora de 5 puntos porcentuales respecto al año pasado, manteniendo la Medalla Platino. Respecto a los resultados de 2021, en los que Almirall obtuvo una puntuación global de 74/100, en 2022 se ha mejorado considerablemente en las áreas de Medio ambiente y Compras sostenibles.

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

Asimismo, en 2022, la gestión y desempeño global en ESG de Almirall ha sido evaluada y calificada por parte de otras agencias y entidades de calificación en ESG. Por ejemplo, Sustainalytics realizó una evaluación de las dimensiones ambiental, social y de gobernanza de Almirall, otorgando un ESG Risk Rating de 21,5, dentro de la categoría de Riesgo Medio. Este resultado mejora considerablemente el obtenido en 2021, reduciendo el rating de riesgo ESG en un 23%. Además, Almirall está en el Top 7% de compañías del sector de actividad "Pharmaceuticals" mejor valoradas por Sustainalytics.



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

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

### 1.5. Riesgos y tendencias futuras

El Sistema de Gestión de Riesgos de Almirall se basa en la existencia de un Mapa de Riesgos actualizado anualmente, 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 la Comisión de Auditoría y por el Comité de Gobierno Corporativo, vinculado funcionalmente a la Presidencia, dado que se refiere directamente a una responsabilidad esencial del propio Consejo de Administración.

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

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

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

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

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

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

- Riesgo de gobernabilidad: la Sociedad tiene establecidas políticas de Responsabilidad Social Corporativa, políticas de comunicación con mercados financieros y de cumplimiento de buenas prácticas en materia fiscal.

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, siendo el único cambio en 2022 la eliminación del Comité de Risk Management y la asunción de sus funciones por el Comité de Gobierno Corporativo.

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

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

Por ello, la Compañía, adicionalmente a las diversas Políticas aprobadas por el Consejo de Administración y publicadas en la web corporativa de Almirall (entre ellas una específica de Antisoborno y Anticorrupción), dispone de una serie de principios y valores éticos que rigen la actuación de todos sus empleados y directivos. Todos estos principios, valores y pautas de comportamiento quedan reflejados en el “Código Ético” de Almirall, en el “Código de Conducta de Proveedores” y la Guía de Integridad Corporativa de Almirall. Estos principios éticos son desarrollados por las Normas Corporativas Globales de la Compañía, contenidas en las Políticas Corporativas Globales y sus Procedimientos Normalizados de Trabajo.

En octubre de 2021, se publicó una versión renovada del Código Ético, más fácil de usar y más accesible para los empleados del Grupo así como a clientes internos y externos, disponible en la web corporativa del Grupo en diversos idiomas.

En diciembre de 2021, se procedió a lanzar el nuevo canal de denuncias (denominado internamente “SpeakUp!”), para ayudar a los empleados de Almirall a comunicar de forma confidencial y segura cualquier preocupación que tengan en relación con su puesto de trabajo y que pueda ser sospecha de mala praxis. Esto permite trabajar conjuntamente para hacer frente a posibles sobornos, corrupción, fraude, abuso y otras conductas que no están alineadas con el Código Ético. Se trata de un canal implementado de manera global en diversos idiomas y que puede ser utilizado por todos los empleados internos y colaboradores externos de Almirall. SpeakUp! garantiza la privacidad de los datos de los empleados de acuerdo con las directrices de la UE.

Este canal permite la comunicación de denuncias, de forma anónima o confidencial, a través de un tercero, siendo gestionadas y analizadas por los equipos de Recursos Humanos y Global Compliance & Privacy.

El canal de denuncias de Almirall (¡SpeakUp!) permite que cualquier empleado, personal externo o parte interesada informe de buena fe sobre incumplimientos del Código Ético o de cualquier otra política de la empresa de forma confidencial. Las denuncias se gestionan y analizan mediante un proceso confidencial y la información se comparte únicamente con las personas estrictamente necesarias en el proceso de investigación y resolución. A la fecha, no ha habido denuncias en relación con violaciones de derechos humanos, trabajo forzoso u obligatorio, o trabajo infantil.

El ejercicio 2022 ha sido el primer año completo en el que ha estado en funcionamiento esta herramienta global. De los casos denunciados, 10 fueron fundamentados, 3 no fueron fundamentados y en un caso no se brindó información para tomar una determinación. De los 10 casos fundamentados, 1 estuvo relacionado con soborno y corrupción.

En el capítulo 4.1 “Respeto de los derechos humanos” hay información específica sobre los casos distintos a corrupción y blanqueo de capitales.

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

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

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

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

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

## 2. Gestión medioambiental

### 2.1. Enfoque de gestión

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

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

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

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

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

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

Almirall dispone de un sistema integrado de gestión de la seguridad y salud laboral, del medio ambiente y de la energía. En 2022, Almirall ha superado con éxito la auditoría de recertificación de TÜV Rheinland sobre el sistema integrado de gestión, de acuerdo a las normas internacionales ISO 45001:2018, ISO 14001:2015 e ISO 50001:2018, en todos sus centros operacionales en España y Alemania. El resultado ha sido muy positivo, con

ninguna no-conformidad mayor, y solo 1 no-conformidad menor relativa al estándar ISO 14001:2015 (gestión ambiental), y 1 no-conformidad menor relativa al estándar ISO 50001:2018 (gestión energética).

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

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



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

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

**Tabla 1** – Alcance del sistema de gestión de la prevención y el medio ambiente, incluida la gestión energética

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

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

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

A nivel corporativo, Almirall dispone de un Equipo de Medio Ambiente, que reporta al *Head of Corporate Social Responsibility*, quien, a su vez, reporta al Vicepresidente de Recursos Humanos. Este equipo cuenta con dos personas con dedicación exclusiva, y se complementa en las diferentes áreas y centros de trabajo con la participación de otros colaboradores con asignación de funciones específicas en materia de gestión ambiental, con una dedicación parcial.

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

Almirall no ha recibido ninguna multa o sanción por incumplimiento de normativa ambiental en 2022.

## 2.2. Taxonomía Europea

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

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

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

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

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

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

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

Para los otros cuatro objetivos medioambientales, se espera que la Comisión publique los respectivos actos delegados para su entrada en vigor para ejercicios iniciados el 1 de enero de 2024 (actualmente están disponibles los Informes de recomendaciones de la Plataforma de Finanzas sostenibles)

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

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

En primer lugar, se debe determinar la elegibilidad de las actividades económicas a lo largo de toda la cadena de valor de acuerdo con los siguientes criterios:

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

En segundo lugar, una actividad económica se define como alineada con la taxonomía de la UE cuando se cumplen las siguientes condiciones:

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

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

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

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

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

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

### 2.2.1. Adopción de la taxonomía europea por parte de Almirall

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

Adicionalmente, se han revisado los criterios técnicos de selección definidos en el anexo del primer acto delegado sobre actividades sostenibles para los objetivos de adaptación y mitigación del cambio climático para verificar que

se cumplen las tres condiciones para garantizar el alineamiento. A efectos de los KPIs reportados, las actividades elegibles se han considerado no alineadas, ya que los criterios de contribución sustancial y garantías sociales mínimas se están cumpliendo, pero no se ha podido verificar los criterios de perjuicio no significativo al resto de objetivos dado que en el momento que se realizaron las inversiones la normativa aún no era vigente y no se dispone de ciertos estudios técnicos requeridos. No obstante, a efectos de futuras inversiones en esta actividad u otras actividades que puedan surgir en el futuro, el Grupo está trabajando para identificar aquellos aspectos clave que aseguren que las actividades elegibles puedan considerarse también alineadas.

En particular, el análisis se ha centrado por un lado en las inversiones y actividades realizadas tanto en los distintos centros de trabajo del Grupo como de las plantas de producción, tal como se describe en buena parte en la sección 2 “Gestión medioambiental” de este mismo informe como en la Nota 29 de la memoria consolidada del Grupo. Por otro lado, se han revisado todas aquellas actividades derivadas de la actividad del Grupo que cumplan los criterios de mitigación del cambio climático de acuerdo con el reglamento europeo de taxonomía, no habiéndose identificado ninguna actividad relacionada con la adaptación al cambio climático.

Fruto del análisis realizado por la Dirección de Almirall se ha identificado la siguiente actividad elegible de acuerdo con los dos objetivos medioambientales aprobados hasta la fecha:

- Generación de electricidad mediante tecnología solar fotovoltaica.

En términos de OPEX, se han considerado los gastos asociados a las actividades definidas anteriormente en relación con el OPEX taxonómico (que viene definido por las “Actividades de I+D”, “Reparaciones y conservación” y “Transportes” todas ellas incluidas dentro del epígrafe de “Otros gastos de explotación de la memoria consolidada”). Teniendo esto en cuenta, en 2022, el 2% del OPEX fue generado por actividades empresariales que cumplen los criterios elegibilidad de mitigación del cambio climático (el 2% en 2021), si bien en términos de alineamiento el % es cero según lo mencionado anteriormente.

En términos de CAPEX, el Grupo ha considerado el peso de las inversiones relacionadas con las actividades mencionadas anteriormente en relación con las adiciones totales del ejercicio, ya sea de activos intangibles (Nota 9 de la memoria consolidada), activos por derechos de uso (Nota 10 de la memoria consolidada) o Inmovilizado material (Nota 11 de la memoria consolidada). Teniendo esto en cuenta, en 2022, el 3% de las inversiones fueron generadas por actividades empresariales que cumplen los criterios elegibilidad de mitigación del cambio climático (el 5% en 2021), si bien en términos de alineamiento el % es cero según lo mencionado anteriormente.

Estos resultados varían en relación con los publicados el año anterior, debido a que con toda la nueva información que se ha ido publicando en referencia a la Taxonomía a lo largo del año, se ha realizado un análisis en detalle y se han concluido unos nuevos resultados, habiéndose reformulado los KPIs de 2021.

### **2.3. Cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero**

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

#### **2.3.1. Gobernanza**

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

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

#### **2.3.2. Estrategia**

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

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



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

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

Se han determinado los siguientes marcos temporales:

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

Almirall ha iniciado un análisis cuantitativo del riesgo en 2022 (complementario al cualitativo realizado en 2021), utilizando la metodología de análisis de escenarios. Para los escenarios físicos, Almirall ha considerado las denominadas Trayectorias de Concentración Representativas (RCP 4.5 y RCP 8.5) para explorar los riesgos físicos como inundaciones, escasez de agua, fenómenos meteorológicos extremos o aumento de temperatura. Para medir los riesgos de transición, Almirall ha considerado adoptar dos escenarios; un escenario alineado a los compromisos actuales globales SPS (entre 2,7 y 3,3 °C) y un escenario bajo en carbono, en concreto el escenario de desarrollo sostenible SDS (1,5°C). Como resultado del análisis cualitativo realizado se han identificado los siguientes riesgos y oportunidades considerados como los más relevantes:

#### ***Riesgos de transición y oportunidades***

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

#### ***Riesgos físicos***

- El aumento en el número de inundaciones fluviales, así como el incremento en gravedad y duración de episodios de lluvias intensas podrían causar interrupciones en la fabricación y daños en los centros de producción. Además, las sequías podrían provocar escasez de agua y energía y un aumento de costes en la compra de agua y materias primas en las instalaciones de Almirall y sus CMO's. La región más crítica de los centros de Almirall en cuanto al riesgo de estrés hídrico

es España. En concreto, para las localidades de Barcelona y Sant Celoni se espera un empeoramiento del escenario a largo plazo.

- Finalmente, los cambios de temperatura como consecuencia del cambio climático pueden afectar al proceso productivo y aumentar los costes de suministro de energía y agua, tanto en las instalaciones de Almirall como en sus CMO's, para mantener las condiciones adecuadas de producción.

### 2.3.3. Gestión del riesgo

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

#### *Identificación de riesgos y oportunidades*

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

#### *Priorización, implicaciones financieras y mitigación del riesgo*

Una vez identificados los riesgos se evalúan de forma cualitativa mediante una matriz de materialidad del riesgo basada en la probabilidad de ocurrencia y la gravedad del impacto. Esta evaluación mide tanto el riesgo inherente como el residual una vez realizados los planes de mitigación del riesgo (planes de acción). Almirall utiliza esta metodología para seleccionar y priorizar los riesgos más materiales de la compañía. Desde 2020, el riesgo del cambio climático está incluido en el citado grupo de riesgos significativos. El Comité de Gestión de Riesgos es responsable de la supervisión y control del sistema de gestión del riesgo, así como del control y seguimiento de la implementación de los planes de acción para mitigar el riesgo. Este comité reporta los riesgos relevantes de la compañía a través del Senior Director Internal Audit a la Comisión de Auditoría y al Consejo de Administración. El mapa de riesgos de la compañía se actualiza con una periodicidad mínima anual. El Consejero Delegado y los miembros del Comité de Dirección son los responsables de la ejecución e implementación del mapa de riesgos anual así como los planes de acción de mitigación del riesgo.

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

### 2.3.4. Métricas y objetivos

#### **Objetivos de reducción de emisiones**

Tras una reducción de emisiones de GEI en el periodo 2014-2021 del 39% para las emisiones de alcance 1 y 2, Almirall ha trabajado durante 2022 para establecer objetivos ambiciosos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero alineados a los compromisos del Acuerdo de París. Para poder establecer los objetivos de reducción, en 2022 Almirall ha calculado sus emisiones de gases de efecto invernadero de toda su cadena de valor (alcance 3) para los años 2019 (año base) y 2021. Tras realizar el cálculo se han definido objetivos a corto y largo plazo basados en la ciencia (SBT) y alineados con un escenario de 1,5°C así como la hoja de ruta para la consecución de los objetivos marcados.

En noviembre de 2022, el Consejo de Administración de Almirall aprobó los siguientes objetivos basados en la ciencia de corto y largo plazo pendientes de validación por la *Science Based Target Initiative* en febrero de 2023.

#### Objetivo Corto Plazo: 2030

- Alcance 1 y 2: Reducción del 46% de emisiones GEI respecto el año 2019.
- Alcance 3: Reducción del 28% de emisiones GEI respecto el año 2019. Incluye la categoría 1 de Compras de bienes y servicios, la categoría 3 Actividades relacionadas con combustible y energía (no incluido en alcance 1 o alcance 2), la categoría 4 Transporte y distribución (Aguas Arriba), la categoría 6 de Viajes de negocio y la categoría 7 Movilidad de los trabajadores desde/hasta su puesto de trabajo, que todas suman un 97% de las emisiones totales del alcance 3 del año 2019.

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

En el objetivo para largo plazo Almirall se compromete a tener cero emisiones netas en 2050.

Con objeto de dar transparencia y credibilidad al inventario de emisiones GEI declarado y asegurar una metodología de cálculo robusta para poder medir el progreso de los objetivos de Almirall, en 2022 se han verificado las emisiones de alcance 1,2 y 3 de 2021 respecto año base 2019 por una tercera parte verificadora, AENOR.

#### Justificación de exclusiones del cálculo de emisiones GEI

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

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

#### **Emisiones de gases de efecto invernadero alcance 1 y 2**

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

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.

Debido al proceso de verificación realizado en 2022 y el establecimiento de objetivos con año base 2019, se han realizado unas correcciones en los datos de alcance 1 y 2 respecto a los años anteriores incorporando los factores de emisión que les corresponde en el año declarado (normalmente el cálculo se realiza a inicio de año y el factor de emisión del año declarado no suele estar disponible hasta el segundo trimestre del año) y se han realizado pequeños ajustes en el método de cálculo.

En el año 2022 no se han reducido las emisiones de alcance 1 y 2 respecto el año 2019 sino que han aumentado 9% respecto el año base. El origen del aumento de las emisiones se debe principalmente a las fugas de HFC's (gases refrigerantes y de gases de extinción de incendios) donde han coincidido varios incidentes en distintos centros de la compañía con fuerte impacto sobre este valor. Cabe indicar que las principales palancas de reducción de emisiones de alcance 1 no son de ejecución inmediata ya que supone necesariamente un cambio en el combustible utilizado en sus instalaciones, principalmente gas natural, y de la reducción de emisiones de la flota de vehículos donde está previsto el cambio alineado a las renovaciones de contrato previstas en 2024. En relación a los HFC's, si bien en 2022 el valor ha sido muy alto, la tendencia es a reducirse con la progresiva sustitución de estos gases en equipos nuevos o recargas en existentes por gases de menor potencial de calentamiento global y la mejora en el control de fugas.

CO <sub>2</sub> (t)	2019 (año base)	2021	2022
<b>Alcance 1</b>	<b>6.864</b>	<b>6.676</b>	<b>7.487</b>
Emisiones por consumo de gas natural	4.062	3.983	3.842
Emisiones por el consumo de combustible y/o energía por la flota de vehículos	1.959	2.165	1.979
Otras fuentes de emisión (Fuga de gases refrigerantes u otros HFC's, emisiones de proceso, otras pequeñas fuentes de emisión)	843	528	1.666
<b>Alcance 2 (market based)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Alcance 2 (location based)</b>	<b>6.305</b>	<b>4.476</b>	<b>4.543</b>
<b>Total 1+2 (market based)</b>	<b>6.864</b>	<b>6.676</b>	<b>7.487</b>

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

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

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

### Emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 3

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

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

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

Se han calculado las emisiones para los años 2022, 2021 y 2019 siendo este último el año base para establecer los objetivos de reducción, siguiendo las recomendaciones de Science-Based Target initiative de seleccionar el año más reciente con datos verificables y representativo con un perfil típico de emisiones de GEI para la empresa. Las emisiones GEI de años 2019 y 2021 están calculadas sobre año natural (desde el 1 de enero al 31 de diciembre) y han sido verificadas por AENOR. A partir del año 2022 se calcula desde el último trimestre del año anterior hasta fin del tercer trimestre del año declarado, es decir, los datos de 2022 cubren de 1 de octubre de 2021 a 30 de septiembre de 2022. Se realiza de esta forma porque no es viable realizar el cálculo en tiempo suficiente para el presente informe debido a la complejidad del cálculo.

En la tabla 2.1 se muestra la evolución de las emisiones de GEI para el alcance 3 de Almirall para el periodo 2019-2022. El método de cálculo de cada categoría es específico según la disponibilidad de datos. La mayoría de las categorías utilizan un método híbrido de cálculo, donde se prioriza por este orden: los datos suministrados por los proveedores, si no están disponibles el cálculo en base a dato primario y si éste no es posible, el cálculo en base al gasto económico.

		Categorías Alcance 3 (**)- CO <sub>2</sub> (t)	2019 (Año base)	2021	2022
Emisiones Aguas Arriba	1	Bienes y servicios adquiridos	146.940	136.245	132.746
	2	Bienes de equipo	826	1.158	1.370
	3	Actividades relacionadas con combustible y energía (no incluido en alcance 1 o alcance 2)	2.294	2.302	2.206
	4	Transporte y distribución (Aguas Arriba)	1.988	1.901	1.753
	5	Residuos generados en operaciones	1.711	1.343	1.140
	6	Viajes de negocio	6.298	1.408	3.681
	7	Movilidad de los trabajadores desde/hasta su puesto de trabajo.	788	757	715
	8	Activos arrendados (Aguas Arriba)	109	95	63
Emisiones Aguas Abajo	9	Transporte y distribución (Aguas Abajo)	113	178	159
	10	Procesamiento de productos vendidos	389	341	330
	12	Tratamiento de fin de ciclo de vida de los productos vendidos	1.382	1.301	1.246
<b>TOTAL</b>			<b>162.838</b>	<b>147.029</b>	<b>145.409</b>

**Tabla 2.1 – Emisiones GEI alcance 3 Almirall**

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

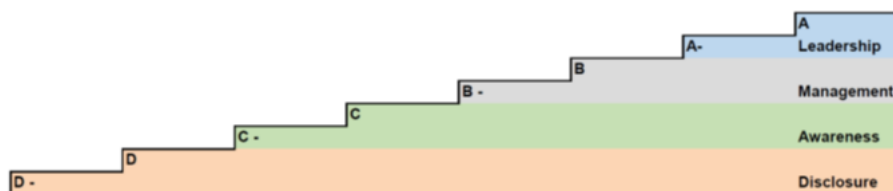
- Bilan Carbone™, de la Agencia de Medio Ambiente y Gestión de la Energía (ADEME) de Francia para el cálculo en base al gasto (€) en Categoría 1 y 2 de Bienes y servicios adquiridos y bienes de equipo y categoría 8 de activos arrendados.
- Greenhouse gas reporting: conversion factors" publicado por Department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

En el año 2022, se ha reducido un 11% las emisiones de alcance 3 respecto el año 2019, lo que supone un grado de consecución del 39% del objetivo a 2030. La categoría 1 de bienes y servicios adquiridos es la que tiene mayor peso en la reducción de emisiones. La principal estrategia de Almirall para abordar esta categoría es trabajar con los proveedores para que proporcionen las emisiones de los bienes y servicios adquiridos por Almirall y para que establezcan objetivos de reducción de emisiones GEI alineados al Acuerdo de París.

Las principales acciones de la hoja de ruta para la reducción de las emisiones se indican en la sección 1.4.4.

### 2.3.5. CDP Disclosure

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



En 2022, Almirall ha conseguido la calificación nivel A- de Leadership. En relación al año anterior ha aumentado la calificación un escalón respecto al B alcanzado en 2021. De las dimensiones valoradas por CDP para la calificación final destacan en el nivel de Leadership la gestión de Almirall en "Gobernanza", y "Procesos de Gestión del Riesgo", además del compromiso de establecer objetivos SBT pendientes de validar en febrero de 2023; y la dimensión con más oportunidad de mejora es la de "Iniciativas de reducción de emisiones" de la que se espera

mejora a medida que se vayan desarrollando e implementado todas acciones de la hoja de ruta hacia las cero emisiones netas.

Almirall	2014	...	2019	2020	2021	2022
Calificación CDP	60 D		B	A	B	A-

**Tabla 3 – Evolución en la calificación en CDP de Almirall**

## 2.4. Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica

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

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

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

En la tabla de emisiones difusas se observa variaciones en el periodo 2020-22 debidas a diferencias significativas en el mix anual de producción en las dos plantas químicas y aspectos documentales que justifican los datos del balance, sin embargo se observa el gran descenso en emisiones difusas respecto 2008 que es del 69% en 2022.

Emisiones difusas (t)	2008	...	2020	2021	2022
COVs	207,5		41,6	79,2	64,4

### 2.4.2. Emisiones de SOx, NOx y Partículas

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

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

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

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

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

### 2.4.3. Ruido y contaminación lumínica

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

## 2.5. Uso sostenible de recursos

### 2.5.1. Consumo de energía

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

Almirall ha desarrollado un "plan de eficiencia 2012-2030" que tiene como objetivo reducir el consumo energético en un 35% en 2030 respecto el año 2011, con una meta intermedia de reducción del 31% en 2025. Ya en este año, Almirall ha logrado una reducción del 26% en el total de su consumo energético. Este hito de la compañía ha sido posible gracias a la implementación de acciones de mejora energética cuyo objetivo es contribuir a la mitigación del cambio climático.

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

De esta manera, la compañía ha logrado implementar las últimas tecnologías como la levitación magnética y la humectación por nebulización de agua por alta compresión, que permiten reducir el consumo energético en compresores de equipos de frío y en los sistemas de vaporación por resistencias y/o electrolisis tradicionales, respectivamente o las placas fotovoltaicas para la autogeneración de electricidad renovable. Desde el año 2011, se han implementado más de 230 acciones de eficiencia energética.

### Consumo energético y objetivos de reducción

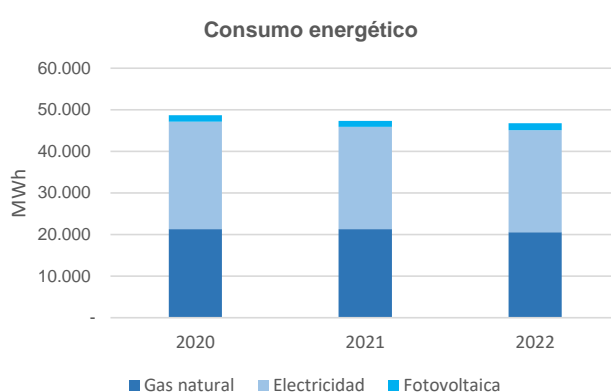
Las principales fuentes de consumo de energía de Almirall son la electricidad (56%) y el gas (44%). En relación con el consumo de electricidad, el 100% de la electricidad consumida en los centros de España y Alemania procede de fuentes renovables con Garantía de Origen. Almirall apuesta no únicamente por la compra de energía verde con Garantía de Origen sino también por la compra de electricidad renovable a través de un contrato a largo plazo de compraventa de energía renovable (PPA) a partir de 2023 y la autogeneración solar *onsite* (desde 2018).

La compañía instaló paneles solares en sus centros de Sant Celoni y Sant Andreu de la Barca en 2017 y 2019 respectivamente. En 2022, se han puesto en marcha dos nuevas plantas fotovoltaicas, una en la Sede Central y la otra en el centro de R&D de Sant Feliu de Llobregat. Con el conjunto de instalaciones fotovoltaicas de Almirall, en 2022 se ha reducido la dependencia del suministro de la red eléctrica de compañía en 1.721 MWh, el 7% del consumo eléctrico total.

Además, la compañía tiene previsto construir una planta fotovoltaica en el centro de Reinbek en 2023 y ampliar algunas de las plantas fotovoltaicas existentes. Esto contribuirá a alcanzar los objetivos en autogeneración del 14% y del 18% en el 2025 y 2030 respectivamente.

El consumo energético en gas natural en 2022 ha disminuido un 3% respecto el año anterior 2021, y el consumo eléctrico ha aumentado 1%. En 2022, se han puesto en marcha más de 22 proyectos de eficiencia energética, de los cuales se puede destacar la instalación de una planta enfriadora de levitación magnética en el centro de R&D de Sant Feliu, el cambio de climatizadores más eficientes incorporando humidificación adiabática y recuperador de calor de la Sede Central.

Consumo energético (MWh)	2020	2021	2022
Gas natural	21.315	21.318	20.579
Electricidad de compañía	25.859	24.560	24.495
Energía eléctrica renovable producida	1.524	1.437	1.721
<b>Total energía</b>	<b>48.698</b>	<b>47.315</b>	<b>46.795</b>
% energía renovable	56%	55%	56%



**Tabla 4 – Consumo energético de Almirall**

### 2.5.2. Consumo de agua y vertido de aguas residuales

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

En el período 2020-22, ha disminuido el consumo tanto en agua de pozo como en agua de compañía en un porcentaje total del 19%. El incremento en consumo de agua, y en concreto de agua de pozo en 2022 respecto al

2021 se debe por un lado al aumento de producción de la planta farmacéutica de Sant Andreu, 28% más de unidades producidas respecto 2021, y una fuga en una tubería enterrada en esta misma planta. A pesar del importante incremento de producción en Sant Andreu de la Barca se observa una disminución global de agua de compañía gracias a la disminución de 7.113 m<sup>3</sup> en el consumo de agua en la planta farmacéutica de Reinbek y la planta química de Sant Celoni respecto 2021.

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

Extracción de agua (m <sup>3</sup> )	2020	2021	2022
Agua de compañía	70.917	62.208	58.639
Agua de pozo	57.912	58.368	69.030
<b>Total de Extracción de Agua</b>	<b>128.829</b>	<b>120.576</b>	<b>127.669</b>

**Tabla 5 – Extracción de agua en Almirall**

#### Reutilización de agua

Desde 2020, se han implementado varias acciones de reutilización de agua en los centros de Almirall. En concreto, en la planta farmacéutica de Sant Andreu se reutiliza el rechazo del tratamiento de ósmosis en la producción de agua purificada que se introduce en el circuito de producción de agua industrial. Se estiman 7.770 m<sup>3</sup> de agua de rechazo reutilizados en 2022. El centro de I+D de Sant Feliu se reutiliza el rechazo del análisis en continuo del tratamiento de producción de agua purificada para riego y contra incendios con un ahorro estimado de 1.300 m<sup>3</sup> anuales. En total se estima una ratio de reutilización del 7%.

Ratio de reutilización de agua (*)	2020	2021	2022
Agua reutilizada/Total extracción agua	9%	6%	7%

**Tabla 5.1 – Ratio de reutilización de agua en Almirall**

#### Vertido de aguas residuales

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

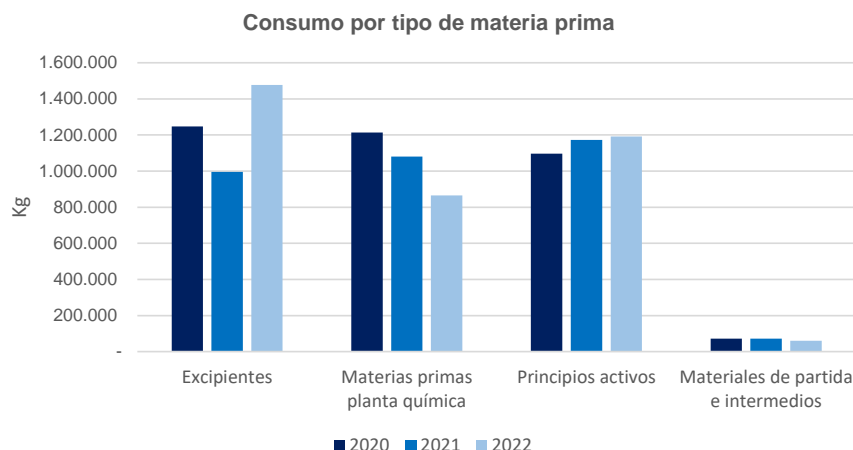
#### 2.5.3. Consumo de materias primas

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

A modo informativo, a continuación, se visualiza el consumo 2020, 2021 y 2022 en unidad física (kgs) de las materias primas:

Tipo materia prima (kg)	2020	2021	2022
Excipientes	1.246.807	995.734	1.476.576
Materias primas planta química	1.214.070	1.081.100	864.788
Principios activos	1.096.436	1.173.270	1.191.913
Materiales de partida e intermedios	72.363	71.899	60.395
<b>Total</b>	<b>3.629.676</b>	<b>3.322.003</b>	<b>3.593.672</b>





## 2.6. Gestión de residuos, eco-diseño y biodiversidad

### 2.6.1. Gestión de residuos

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

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

En las Tablas 6 a 8, se muestra la evolución de los residuos del periodo 2020-22 para Almirall y el desglose por países. Se destaca una disminución significativa del 14% de los residuos generados en Almirall debido principalmente a la reducción de residuos peligrosos valorizables en España y de consecuencia una menor producción en el conjunto de plantas químicas de forma temporal. También se han reducido en un 18% los residuos en Alemania, principalmente las aguas de limpieza de producción, a pesar de que la producción ha aumentado: campañas de producción más largas permiten reducir cambios en las líneas y reducir las limpiezas y residuos generados.

A finales de 2022 se han recuperado algunas mejoras ambientales de reducción de residuos que se revirtieron durante 2020 debido a la pandemia, por ejemplo, el uso de botellas de agua individuales de plástico de 0,5 litros en las cantinas de los centros de trabajo de Almirall en España en lugar de las fuentes de agua dispensada en botella de vidrio reutilizable.

Total Residuos Grupo Almirall (t)	2020	2021	2022
<b>Residuos peligrosos</b>	<b>2.191,7</b>	<b>1.955,9</b>	<b>1.608,9</b>
Valorizables	2.003,5	1.801,3	1.259,6
No valorizables	188,2	154,6	349,3
<b>Residuos no peligrosos</b>	<b>3.419,3</b>	<b>3.434,2</b>	<b>3.239,2</b>
Valorizables	555,3	559,8	553,4
No valorizables	2.864,0	2.874,4	2.685,8
<b>Total residuos</b>	<b>5.611,0</b>	<b>5.390,1</b>	<b>4.848,1</b>
<b>% Peligrosos</b>	<b>39%</b>	<b>36%</b>	<b>33%</b>
<b>% Valorizables</b>	<b>46%</b>	<b>44%</b>	<b>37%</b>

Tabla 6 – Residuos Grupo Almirall

Residuos en España (t)	2020	2021	2022
<b>Residuos peligrosos</b>	<b>2.145,2</b>	<b>1.925,9</b>	<b>1.577,1</b>
Valorizables	1.981,9	1.782,6	1.244,9
No valorizables	163,3	143,3	332,2
<b>Residuos no peligrosos</b>	<b>1.020,8</b>	<b>1.226,4</b>	<b>1.258,8</b>
Valorizables	440,6	414,8	424,5
No valorizables	580,2	811,6	834,3
<b>Total residuos</b>	<b>3.166,0</b>	<b>3.152,3</b>	<b>2.835,9</b>
<b>% Peligrosos</b>	<b>68%</b>	<b>61%</b>	<b>56%</b>
<b>% Valorizables</b>	<b>77%</b>	<b>70%</b>	<b>59%</b>

**Tabla 7 – Residuos Almirall España**

Residuos en Alemania (t)	2020	2021	2022
<b>Residuos peligrosos</b>	<b>46,5</b>	<b>30,0</b>	<b>31,8</b>
Valorizables	21,6	18,7	14,7
No valorizables	24,9	11,3	17,1
<b>Residuos no peligrosos</b>	<b>2.398,5</b>	<b>2.207,8</b>	<b>1.980,4</b>
Valorizables	114,7	145,0	128,9
No valorizables	2.283,8	2.062,8	1.851,5
<b>Total residuos</b>	<b>2.445,0</b>	<b>2.237,8</b>	<b>2.012,2</b>
<b>% Peligrosos</b>	<b>2%</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>
<b>% Valorizables</b>	<b>6%</b>	<b>7%</b>	<b>7%</b>

**Tabla 8 – Residuos Almirall Alemania**

### **Acciones de mejora**

Como acciones de mejora, destacan en 2022 la continuación de dos estudios para el tratamiento de aguas residuales de producción en las plantas farmacéuticas de Sant Andreu de la Barca y Reinbek con el objetivo de minimizar el volumen de aguas residuales gestionadas como residuo, así como en el caso concreto de Reinbek, adicionalmente, la eliminación de API's (Principios Activos Farmacéuticos) en las aguas residuales.

En la planta farmacéutica de Sant Andreu, el estudio en 2021 no concluyó con una propuesta definitiva y en 2022, el estudio adicional ha concluido que la mejor tecnología para tratar este residuo es la evaporación. En 2023 está previsto el proyecto para instalar un evaporador.

En la planta farmacéutica de Reinbek en 2022, se ha desarrollado la ingeniería de detalle para la nueva planta de tratamiento de agua con tecnología de oxidación química foto-fenton, estando previsto realizar el proyecto en 2023.

### **Gestión de residuos de medicamentos de usuarios**

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

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

A continuación, se indica el material de envases de los productos de Almirall en España y Alemania. La suma de ambos supone el 39 % 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 49% del total en España y un 31% en Alemania.

Material de envase en España (t)	2020	2021	2022
Vidrio	46,7	41,6	40,5
Papel/Cartón	351,1	352,7	399,0
Aluminio	36,5	36,1	39,5
Plástico	49,0	62,5	87,0
Material compuesto	251,5	249,6	250,1
<b>Total materiales</b>	<b>734,8</b>	<b>742,5</b>	<b>816,1</b>

**Tabla 9 – Material de envases de venta en España**

Material de envase en Alemania (t)	2020	2021	2022
Vidrio	63,0	59,4	53,9
Papel/Cartón	71,1	60,7	57,5
Aluminio	23,8	21,8	22,5
Plástico	43,0	38,8	39,7
Material compuesto	18,0	12,3	11,5
<b>Total materiales</b>	<b>218,9</b>	<b>193,0</b>	<b>185,1</b>

**Tabla 10** – Material de envases de venta en Alemania

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

### 2.6.2. Eco-diseño

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

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

#### **a) Indicadores**

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

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

#### **b) Iniciativas de mejora en sostenibilidad**

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

#### **c) Uso de cartón certificado Forest Stewardship Council – FSC**

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

Durante 2021, se trabajó en la documentación necesaria para el uso de cartón FSC en los estuches de los productos medicinales fabricados en el centro de Sant Andreu de la Barca. A finales de 2021 se disponía de toda la documentación necesaria para ser presentado el cambio regulatorio a la AEMPS del 10% del total de productos fabricados en Sant Andreu de la Barca. La presentación de la documentación regulatoria se está presentando de manera progresiva desde 2022 y a partir de entonces ya podrá implementarse el cambio una vez se finalicen los stocks existentes de estuches.

#### **d) Eliminación de prospectos en especialidades cosméticas**

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

### 2.6.3. Biodiversidad

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

Los únicos centros ubicados cerca de espacios naturales son el centro de R&D de Sant Feliu (a 350 m del Parque Natural de Collserola incluido en la Red de Espacios Naturales de la Diputación de Barcelona) y la planta química de Sant Celoni (ubicada a aproximadamente 300 metros de la zona incluida en el Plan de Espacios de Interés Natural (PEIN) Serres de Montnegre-el Corredor, e incluida también en la Red Natura 2000). Respecto a la planta química de Sant Celoni, en noviembre de 2021, como requisito para la renovación de la Autorización Ambiental se realizó un estudio de impacto ambiental en el que se determinó que no se prevé ningún efecto significativo sobre la biodiversidad, los espacios protegidos o el río Tordera y sus acuíferos incluso en condiciones de máxima capacidad de producción. Adicionalmente de forma anual desde 2008, se realiza un estudio de calidad del agua del río Tordera mediante los macroinvertebrados aguas arriba y aguas abajo del vertido de Almirall. Durante el periodo 2008-2022 y de forma general se detecta, un aumento de la riqueza de especies y un aumento en los índices bióticos.

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

### 3. Empleados

#### 3.1. La Cultura de Almirall

La cultura en Almirall se sustenta y es reforzada por su *Noble Purpose*, que pone a los pacientes en el centro de todo lo que se hace y que 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.

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 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. El desarrollo de sus colaboradores y su crecimiento profesional dentro de la organización es clave, lo que se ha demostrado una vez más después de haber sido galardonada en 2022 con el prestigioso certificado Top Employers en España por decimoquinto año consecutivo.

Además, Almirall se preocupa por el compromiso de los colaboradores 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, para definir e implementar a posteriori, iniciativas que refuercen su sentimiento de pertenencia y que aseguren la cultura organizativa necesaria para conseguir sus metas.

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

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

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

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

Esta intervención holística se estructuró en dos fases.

- Primera fase: Descubrimiento y definición de los fundamentos de cultura (enero 2022 – junio 2022)

- Segunda fase: Implementación de iniciativas que ayuden a transformar la cultura (junio 2022 en adelante)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las iniciativas a corto plazo ya están siendo implementadas y el *feedback* obtenido de los colaboradores es muy positivo. Cada una de ellas está vinculada a un cambio cultural identificado en la primera fase.

Iniciativas a corto plazo:

- **Liberar el potencial de los empleados:** se implementaron diferentes medidas de flexibilidad llamadas “*Turn it FLEX*” las cuales permiten al colaborador gestionar su trabajo de forma más flexible y eficiente creando un entorno de trabajo basado en la confianza y el empoderamiento. También se flexibilizó el código de vestimenta generando un entorno más distendido, informal y moderno.
- **Pacientes y clientes en el centro:** se han empezado a celebrar Town Halls virtuales invitando a todos los colaboradores de Almirall, donde se comparte información relevante de la compañía para que cada uno de ellos se sienta protagonista y pueda contribuir al *Noble Purpose*.
- **Lograr resultados:** cada senior Leader se comprometió a simplificar o eliminar un proceso de su área de responsabilidad para finales de año del 2022. Teniendo en cuenta el número de Senior Leaders, con esta iniciativa se simplificarán unos 100 procesos.

Las iniciativas a medio - largo plazo están siendo definidas para ser posteriormente validadas por parte del Comité de Dirección.

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

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

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

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

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

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

### 3.1.1. Promoción de la salud y el bienestar

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

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

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

#### 1) +YOUfeelfit Challenge:

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

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

A raíz del éxito de esta iniciativa, en octubre de 2021 se lanzó la segunda edición. En esta edición se contó con la colaboración de nuevas ONGs: Asociación de Afectados por la Dermatitis Atópica (AADA), International Federation of Psoriasis Association (IFPA), y Skin Cancer Foundation (SCF). Esta edición finalizó en abril de 2022 con una alta participación consiguiendo entre todos los participantes una cantidad de kilómetros acumulados (6 veces la vuelta al mundo), que nos permitió realizar las donaciones a las asociaciones de pacientes con las que nos habíamos comprometido al inicio del reto. Durante el reto estas asociaciones colaboraron aportando contenido muy inspirador para generar conciencia de las enfermedades que sufren nuestros pacientes.

#### 2) Programa de conferencias sobre salud y bienestar

En 2022 se ha seguido ofreciendo a los colaboradores conferencias donde su principal objetivo es compartir temas relacionados con el bienestar físico, nutricional y emocional. Periódicamente se invita al colaborador a conferencias virtuales con expertos del mundo de la salud para proporcionar al colaborador herramientas para fortalecer su bienestar. La participación de estas sesiones es muy alta y la valoración de éstas por parte del equipo de Almirall es muy positiva. Todos agradecen el esfuerzo y la inversión que Almirall pone promover la salud de sus colaboradores.

### 3.2. Atracción del talento

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

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

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

- La evaluación Básica se utiliza al contratar especialistas y puestos de nivel de entrada y consta de un test de personalidad, una entrevista basada en competencias, otra entrevista técnica, test o prueba práctica de trabajo que es opcional en este caso, y por último un test de idioma, más la verificación de referencias.

- La evaluación Plata se utiliza al contratar puestos de nivel intermedio y consiste en una prueba de personalidad, una entrevista basada en el comportamiento, un estudio de caso o una presentación sobre un tema específico, un *role play*, una prueba de idioma y una verificación de referencias. En este caso, el estudio de caso es obligatorio.
- Finalmente, la evaluación Oro se utiliza al contratar puestos de nivel ejecutivo y consiste en una entrevista basada en el comportamiento, un estudio de caso o una presentación sobre un tema específico, un *role play*, una prueba de inglés, una verificación de referencias y entrevistas con *stakeholders* clave de la posición. El estudio del caso permite evaluar competencias como la visión empresarial, comunicación, influencia, innovación y visión estratégica. Por otro lado, el *role play* permite evaluar las habilidades de liderazgo y orientación a resultados, entre otros.

### Los colaboradores internos son una prioridad

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

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

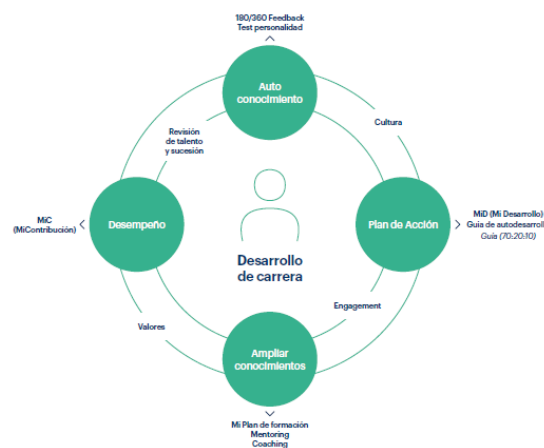
### 3.3. Formación y Desarrollo del talento

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

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

La formación y el desarrollo en Almirall se basan 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. El 10% restante del proceso de aprendizaje lo ocupa la formación estructurada, académica o tradicional, ya sea presencial o en formato virtual.

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



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



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

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

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

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

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

### 3.3.1. El Plan de formación online / offline

En marzo de 2022 se dio a conocer el Plan de Formación de Almirall a todas las personas de la compañía. El plan de formación tiene como objetivo ofrecer diversas formaciones para ayudar a preparar a las personas en las distintas etapas de su ciclo profesional. Este plan está directamente alineado con la estrategia y valores de Almirall.

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

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

- i. **Cultura y valores:** Formación enfocada a desarrollar los valores y comportamientos asociados a ellos:
  - Formación de capacidades/ habilidades: El objetivo principal de esta formación es el desarrollo de las capacidades críticas para garantizar el éxito de los resultados de Almirall, como por ejemplo *Feedback*, Gestión del cambio, Innovación y gestión emocional. En esta categoría también hay formaciones de cómo aprovechar al máximo los procesos de Mi Contribución y Mi Desarrollo.
  - En este apartado se incluye también la formación crítica y esencial que todas las personas deben realizar, ya que son contenidos que también impactan de forma directa en la cultura de Almirall, como las formaciones sobre el Código Ético, Seguridad y Salud o Diversidad e Inclusión.
  - Como novedad, este año se desplegaron una serie de formaciones en formato e-learning en distintos idiomas para dar respuesta a las distintas filiales de Almirall. Con esta implementación, también se implementa un modelo de formación flexible en el que cada persona puede aprender a su propio paso sin adherirse a un horario específico para poder desarrollarse.

- 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.
- iii. **Herramientas tecnológicas:** Formación enfocada a desarrollar las habilidades tecnológicas necesarias para poder operar de forma más eficiente y ágil a través de las nuevas herramientas disponibles. Algunos ejemplos son: bases de Microsoft como tips en Excel o formación en Power BI, así como aquellas destinadas al *Smartworkplace* para dar soporte al proyecto de *Flexible WorkPlace*, que ha sido clave para las reuniones virtuales, que se han consolidado tras la Covid-19. Con ello se han introducido sesiones formativas en herramientas tecnológicas clave para hoy en día y el futuro como la aplicación de Teams y herramientas novedosas de Microsoft Office como cuadernos de nota digitales, OneDrive y gestión de listado de to-do online.
- iv. **Idiomas:** Actualmente Almirall cuenta con un programa de idiomas para *relocations* para poder apoyar a estas personas en su adaptación en el idioma local.

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

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

A continuación, se detalla el número de participantes (que no son participantes únicos), horas de formación y la media de horas por participante/acción formativa para los ejercicios 2020, 2021 y 2022:

Categoría	Género	2020			2021			2022		
		Participantes	Horas	Media	Participantes	Horas	Media	Participantes	Horas	Media
Directores	Mujeres	27	341	12,6	145	362	2,5	95	166	1,7
	Hombres	87	272	3,1	159	501	3,2	222	413	1,9
Mandos intermedios	Mujeres	385	1.388	3,6	442	1.735	3,9	923	1.399	1,5
	Hombres	643	1.988	3,1	364	1.281	3,5	1.118	1.568	1,4
Especialistas / Profesionales	Mujeres	3.359	7.119	2,1	2.220	5.109	2,3	5.615	9.500	1,7
	Hombres	2.674	6.049	2,3	1.622	3.794	2,3	4.033	5.674	1,4
Administrativos / Operarios	Mujeres	1.533	7.264	4,7	786	3.094	3,9	1.698	3.471	2,0
	Hombres	1.288	8.469	6,6	511	3.421	6,7	1.357	4.715	3,5
<b>Total Grupo</b>		<b>9.996</b>	<b>32.890</b>	<b>3,3</b>	<b>6.249</b>	<b>19.297</b>	<b>3,1</b>	<b>15.061</b>	<b>26.906</b>	<b>1,8</b>

Las principales variaciones para el periodo 2020 – 2022 corresponden a:

- En 2021 hubo una sensible disminución del número de horas de formación en comparación con 2020, ya que fue un año excepcional en el que el confinamiento llevó a una cantidad relevante de personas a potenciar su desarrollo formativo al no poder salir de casa. No obstante, la media de horas por participante se mantuvo estable, siendo de unas 3.1 horas por participante comparado con 3,3 en 2020.
- En 2022 se ve un incremento tanto en participantes como en horas en comparación a 2021, si bien la media disminuye sensiblemente (1,8 en 2022 comparado con 3,1 en 2021). Esto se debe a los nuevos formatos adaptados a la digitalización (muchas de las formaciones presenciales han cambiado a formato a virtual), con formaciones más cortas, pero en mayor frecuencia, lo que explica el incremento tanto en participantes como en horas, pero una menor media por participante.

### 3.3.2. El futuro de la formación - +YOUUniversity

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.

### 3.3.3. Revisión de talento y Plan de Sucesiones

En 2022, como cada año, se ha llevado a cabo uno de los procesos más importantes para el desarrollo y crecimiento profesional de los colaboradores: el proceso de revisión de talento y planificación de sucesión donde se analizan estratégicamente, departamento a departamento, los siguientes pilares:

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

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

## 3.4. Retribución, integración e igualdad

Los programas de compensación de Almirall persiguen una cultura de alto rendimiento, con unos planes de compensación y beneficios que se alinean con la práctica habitual en el mercado, y que tiene en consideración el grado de contribución del puesto desarrollado y el desempeño 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 pasado 2021, se trabajó en un proyecto destinado a construir una estructura organizativa global de la empresa basada en el valor de los puestos de trabajo que 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 mayo 2022 se lanzó el proyecto EQUAL cuya primera fase era la presentación del mapa de puestos global de la compañía (*Global Job Map*) junto con su gobernanza y títulos de los puestos asociados a cada grado. Se comunicó a cada empleado el grado (nivel de contribución de cada posición) y el título de su posición según nueva política. Como resultado de este nuevo *Global Job Map*, ha habido una ligera variación en el número y la distribución dentro de las diferentes categorías profesionales con respecto a los años anteriores reportados debido a la revalorización de las posiciones (ver punto 3.7 Empleo: número y distribución). En el segundo semestre del año 2022, se ha trabajado en la segunda fase del proyecto que incluye: creación de estructuras salariales para todas las regiones, revisión del incentivo a corto/largo plazo y revisión de las políticas de compensación para asociarlas a esta nueva estructura.

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

A continuación, se detalla una tabla con el desglose de remuneraciones totales percibidas en los ejercicios 2020, 2021 y 2022 en el Grupo, desglosados por género, categoría y edad teniendo en cuenta los empleados a cierre de dichos años.

Las remuneraciones totales aquí incluidas incluyen el salario base anual vigente a 31 de diciembre al 100% -sin reducciones de jornada- y el incentivo a corto plazo (*target*) al 100%, ambas cantidades para el ejercicio correspondiente. Las remuneraciones están reportadas en euros, utilizando los tipos de cambio publicados por el Banco Central Europeo para convertir aquellas pagadas en moneda extranjera para cada periodo de referencia.

Categoría (€)	Género	2020	2021	2022
Directores	Mujeres	221.309	199.602	193.890
	Hombres	270.599	227.079	236.553
	Promedio	254.551	218.902	221.113
Mandos intermedios	Mujeres	112.251	106.137	111.174
	Hombres	129.751	119.293	121.270
	Promedio	122.260	113.039	116.386
Especialistas / Profesionales	Mujeres	66.418	62.730	74.177
	Hombres	70.695	66.931	80.976
	Promedio	68.301	64.591	77.103
Administrativos / Operarios	Mujeres	40.846	41.684	42.409
	Hombres	37.041	37.950	40.270
	Promedio	39.122	40.024	41.402
<b>Total Grupo</b>	<b>Mujeres</b>	<b>68.044</b>	<b>66.180</b>	<b>73.115</b>
	<b>Hombres</b>	<b>80.728</b>	<b>79.396</b>	<b>85.801</b>
	<b>Promedio</b>	<b>73.984</b>	<b>72.336</b>	<b>78.980</b>

Edad (€)	Género	2020	2021	2022
< 30	Mujeres	40.794	50.692	51.726
	Hombres	42.259	39.667	42.139
	Promedio	41.580	45.770	47.318
30 - 50	Mujeres	68.429	65.809	73.838
	Hombres	71.936	70.022	75.180
	Promedio	69.877	67.557	74.389
> 50	Mujeres	71.681	69.672	76.518
	Hombres	96.467	94.135	103.822
	Promedio	84.969	82.787	91.028
<b>Total Grupo</b>	<b>Mujeres</b>	<b>68.044</b>	<b>66.180</b>	<b>73.115</b>
	<b>Hombres</b>	<b>80.728</b>	<b>79.396</b>	<b>85.801</b>
	<b>Promedio</b>	<b>73.984</b>	<b>72.336</b>	<b>78.980</b>

Al cierre del ejercicio 2022, la brecha salarial no ajustada (sin tener en cuenta las características del puesto de trabajo) promedio de Almirall es del -15%, es decir, en promedio, las mujeres cobran un 15% menos que los hombres en Compensación Total (Retribución Fija + Retribución Variable a Corto Plazo) o equivalentemente que las mujeres cobran un 85% de la Compensación Total de los hombres.

La fórmula de cálculo utilizada ha sido:

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

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

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

En este caso, en términos globales, la brecha se reduce un 60%, pasando de -15% (en promedio) a una brecha del -6% (en mediana).

Por otro lado, la brecha salarial ponderada de la compañía se ha revisado para el cálculo del 2022 para tener en cuenta la clasificación en grados que identifican posiciones de igual valor en la compañía (Global Job Map de Almirall). Se ha calculado siguiendo el criterio siguiente, calculando la ratio ponderada por país de la Compensación Target Total media de las mujeres frente a los hombres en puestos de trabajo equivalentes (mismo grado), siempre que haya una representación mínima de 1 empleado por género. Para 2022 representa el -4%, es decir, en promedio, la Compensación Total de las mujeres de Almirall es un 96% de la Compensación Total de los hombres.

El indicador de los años anteriores (2021 y 2020) fue del -5%, que no es totalmente comparable con el obtenido este año 2022 dada la mencionada mejora en la clasificación por grados para identificar posiciones de igual valor en la compañía.

$$\text{Brecha Salarial ponderada país} = \frac{\sum \text{Brecha Salarial por grado/país} * \text{Num Empleados por grado/país}}{\sum \text{Numero Empleados país}}$$

$$\text{Brecha Salarial ponderada compañía} = \frac{\sum \text{Brecha Salarial ponderada país} * \text{Num Empleados del país}}{\sum \text{Numero total de Empleados}}$$

Durante este 2022 se ha compartido con la RLPT los registros retributivos del año anterior, así como se ha avanzado en el desarrollo de diferentes medidas incluidas en el plan de igualdad vigente en España.

En el cuadro siguiente se reflejan las remuneraciones brutas medias percibidas en 2020, 2021 y 2022 por parte de los miembros del Consejo de Administración y miembros del Comité de Dirección del grupo Almirall:

Órgano (€)	2020		2021		2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Consejo de Administración <sup>(1) (3)</sup>	98.125	319.755	118.125	217.623	124.269	604.369
Comité de Dirección <sup>(2) (3)</sup>	376.929	474.483	353.738	466.380	574.145	646.060

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

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

### 3.5. Organización del trabajo

Almirall dispone de calendarios laborales que se aplican a todos los 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 en 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.

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

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

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

### 3.6. Relaciones sociales

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

Almirall está comprometida con el cumplimiento y el respeto de la legislación y las prácticas laborales, en un entorno de diálogo constructivo y respeto hacia los agentes sociales. Los 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 las personas trabajadoras 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 año mantiene dos reuniones anuales de carácter ordinario, donde se abordan temas de interés común y transversal para varios países, tales como el estado de la producción en las plantas de la empresa, novedades sobre I+D, actualización a nivel de Seguridad y Salud Laboral, mejoras y novedades en aplicaciones informáticas, últimas adquisiciones, así como la situación económica del Grupo o previsión de número de colaboradores por países y resultados de la encuesta de cultura. En la compañía se aplica la legislación estatal y laboral de cada país en el que tiene personas trabajadoras, pero además en España, Italia, Francia, Austria, Bélgica y Portugal a las personas trabajadoras con contrato laboral también se les aplica el convenio colectivo (lo que representa el 69% del personal del Grupo). A continuación, se detalla el personal bajo convenio colectivo en las principales geografías:

País	31/12/2022		
	Total	Bajo convenio	%
España	1.192	1.118	94%
Alemania	306	0	0%
Estados Unidos	114	0	0%
Italia	80	80	100%
Reino Unido	38	0	0%
Francia	34	34	100%
Austria	14	14	100%
Bélgica	12	12	100%
Portugal	9	9	100%
Resto de países	46	0	0%
<b>Total Grupo</b>	<b>1.845</b>	<b>1.267</b>	<b>69%</b>

#### **Comisiones de Beneficios**

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

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

#### **Registro de Jornada**

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

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

### 3.7. Empleo: número y distribución

Al cierre del ejercicio 2022, Almirall tiene un total de 1.845 empleados con 31 nacionalidades representadas, con un porcentaje del 46% de hombres y del 54% de mujeres, una antigüedad media de 12,6 años y un 66% de empleados con titulación universitaria.

El 94% de los empleados de Almirall se concentran en Europa y un 6% en EEUU. La distribución en categorías profesionales es la siguiente: 6% directores, 10% mandos intermedios, 55% especialistas/profesionales y 29% administrativos/operarios.

La distribución por edad de la plantilla de Almirall es la siguiente: el 8% son menores de 30 años, el 50% tienen entre 30 y 50 años, y un 42% son mayores de 50 años.

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

País	31/12/2020			31/12/2021			31/12/2022		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
España	624	574	1.198	611	565	1.176	622	565	1.187
Alemania	169	127	296	165	130	295	167	139	306
Estados Unidos	55	43	98	59	48	107	62	52	114
Italia	33	45	78	36	41	77	39	41	80
Reino Unido	18	16	34	19	12	31	23	16	39
Suiza	11	8	19	11	7	18	12	5	17
Países Bajos	9	2	11	7	3	10	10	3	13
Austria	10	5	15	8	6	14	9	6	15
Bélgica	7	4	11	8	4	12	7	5	12
Países Nórdicos	0	3	3	0	1	1	1	4	5
Portugal	5	2	7	5	2	7	8	1	9
Polonia	3	0	3	3	0	3	4	1	5
Francia	3	7	10	19	12	31	22	14	36
China	2	0	2	2	0	2	1	0	1
República Checa	0	0	0	0	0	0	4	1	5
Eslovaquia	0	0	0	0	0	0	1	0	1
<b>Total Grupo</b>	<b>949</b>	<b>836</b>	<b>1.785</b>	<b>953</b>	<b>831</b>	<b>1.784</b>	<b>992</b>	<b>853</b>	<b>1.845</b>

(\*) Consejero Delegado y presidente no incluidos en Headcount

Categoría profesional	31/12/2020			31/12/2021			31/12/2022		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directores	14	29	43	10	31	41	38	67	105
Mandos intermedios	113	150	263	121	145	266	89	95	184
Especialistas/Profesionales	595	471	1.066	597	475	1.072	585	442	1.027
Administrativos/Operarios	227	186	413	225	180	405	280	249	529
<b>Total Grupo</b>	<b>949</b>	<b>836</b>	<b>1.785</b>	<b>953</b>	<b>831</b>	<b>1.784</b>	<b>992</b>	<b>853</b>	<b>1.845</b>

(\*) Consejero Delegado y presidente no incluidos en Headcount

Las variaciones en la distribución por categoría profesional en 2022 se deben a la valorización de las posiciones y su asignación a las categorías según su contribución, siguiendo un mismo criterio globalmente (Proyecto EQUAL, ver punto 3.4 Retribución, integración e igualdad). Cabe destacar que la presencia femenina en el total de Almirall ha tenido una tendencia creciente en los últimos años, creciendo un 5% respecto a 2021.

Edad	31/12/2020			31/12/2021			31/12/2022		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
< 30	58	62	120	69	56	125	81	71	152
30 - 50	585	417	1.002	570	406	976	549	378	927
> 50	306	357	663	314	369	683	362	404	766
<b>Total Grupo</b>	<b>949</b>	<b>836</b>	<b>1.785</b>	<b>953</b>	<b>831</b>	<b>1.784</b>	<b>992</b>	<b>853</b>	<b>1.845</b>

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. Como Almirall tiene un modelo de negocio no estacionario, con una variación del número de empleados entre el cierre del año anterior y el cierre de este año menor al 5%, los datos reportados son los datos a cierre del año y no promedio.

Tipo contrato	31/12/2020			31/12/2021			31/12/2022		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Fijo a tiempo completo	929	821	1.750	929	821	1.750	960	840	1.800
Fijo a tiempo parcial	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	9	1	10
Temporal a tiempo completo	20	15	35	24	10	34	23	12	35
Temporal a tiempo parcial	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	0	0	0
<b>Total Grupo</b>	<b>949</b>	<b>836</b>	<b>1.785</b>	<b>953</b>	<b>831</b>	<b>1.784</b>	<b>992</b>	<b>853</b>	<b>1.845</b>

(\*) datos comparativos a 31 de diciembre de 2020 y 2021 no disponibles

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

Edad	Género	31/12/2020		31/12/2021		31/12/2022	
		Fijos	Temporales	Fijos	Temporales	Fijos	Temporales
< 30	Mujeres	43	13	57	12	72	9
	Hombres	43	11	50	6	63	8
30 - 50	Mujeres	567	12	559	11	538	11
	Hombres	409	6	403	3	376	2
> 50	Mujeres	314	2	313	1	359	3
	Hombres	364	1	368	1	402	2
<b>Total Grupo</b>		<b>1.740</b>	<b>45</b>	<b>1.750</b>	<b>34</b>	<b>1.810</b>	<b>35</b>

Categoría	Género	31/12/2020		31/12/2021		31/12/2022	
		Fijos	Temporales	Fijos	Temporales	Fijos	Temporales
Directores	Mujeres	13	0	10	0	38	0
	Hombres	32	0	31	0	67	0
Mandos intermedios	Mujeres	112	0	120	1	89	0
	Hombres	148	0	145	0	95	0
Especialistas / Profesionales	Mujeres	574	16	581	16	570	15
	Hombres	459	10	467	8	436	6
Administrativos / Operarios	Mujeres	224	11	218	7	272	8
	Hombres	178	8	178	2	243	6
<b>Total Grupo</b>		<b>1.740</b>	<b>45</b>	<b>1.750</b>	<b>34</b>	<b>1.810</b>	<b>35</b>

### 3.8. Despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Durante los ejercicios 2020, 2021 y 2022, se han producido las siguientes desvinculaciones involuntarias de contratos de Almirall. En el siguiente cuadro se muestra el detalle de su clasificación por género, edad y clasificación profesional (se incluyen salidas por fin de contrato en contratos temporales, si bien se trabajará para el próximo ejercicio la identificación de estos para diferenciarlos de los despidos).

Categoría profesional	2020			2021			2022		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directores	0	6	6	3	1	4	1	6	7
Mandos intermedios	6	7	13	4	9	13	4	4	8
Especialistas/Profesionales	29	14	43	26	12	38	20	22	42
Administrativos/Operarios	4	5	9	8	7	15	15	5	20
<b>Total Grupo</b>	<b>39</b>	<b>32</b>	<b>71</b>	<b>41</b>	<b>29</b>	<b>70</b>	<b>40</b>	<b>37</b>	<b>77</b>

Edad	2020			2021			2022		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
< 30	1	3	4	4	3	7	5	3	8
30 - 50	21	17	38	17	10	27	14	13	27
> 50	17	12	29	20	16	36	21	21	42
<b>Total Grupo</b>	<b>39</b>	<b>32</b>	<b>71</b>	<b>41</b>	<b>29</b>	<b>70</b>	<b>40</b>	<b>37</b>	<b>77</b>



Durante los ejercicios 2020 y 2021 el Grupo no se acogió 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 de personas con discapacidad

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

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

En relación a las medidas implementadas para garantizar el acceso universal a todas las personas con cualquier tipo de discapacidad en los centros de trabajo radicados en España, todos ellos existentes antes del año 2010 (la Disposición transitoria tercera del Real Decreto 173/2010, de 19 de febrero, por el que se modifica el Código Técnico de la Edificación en materia de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad refiere a edificios existentes aquellos cuya licencia de obras es anterior a 12 septiembre 2010), y por tanto sujetos a adecuación a la normativa en tanto en estos se realicen obras de ampliación, modificación, reforma o rehabilitación, se informa que los centros situados en Sant Feliu de Llobregat (Centro I+D) o la Planta Farmacéutica de Sant Andreu de la Barca tienen adaptados los accesos según normativa, en tanto que de Sede Central (Ronda General Mitre) existen ya análisis de obras a llevar a cabo para adecuarse plenamente a la normativa y por tanto no ha acabado su proceso de validación y ejecución, y respecto a Planta Química situada en Sant Celoni de la Barca en la actualidad se prevé iniciar próximamente análisis de obras a llevar a cabo para también adecuarse plenamente a la normativa.

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

	2020 <sup>(1)</sup>	2021 <sup>(1)</sup>	2022 <sup>(1)</sup>
Total personal discapacitado	33	33	37
% sobre el total del Grupo	1,8%	1,8%	2,0%

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

### 3.10. Absentismo

Los datos de absentismo corresponden a las horas de ausencia registradas por razones de Enfermedad y/o accidentes laborales de los ejercicios 2020, 2021 y 2022. El desglose para los países es el que se detalla a continuación. A partir de 2021, se reportan los datos divididos por género.

Absentismo por enfermedad y accidente laboral							
País / Horas (*)	2020	2021		2022			
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
España	97.685	59.900	28.577	<b>88.477</b>	53.170	28.585	<b>81.755</b>
Alemania	34.767	26.841	13.431	<b>40.272</b>	20.905	12.938	<b>33.843</b>
Italia	1.545	746	720	<b>1.466</b>	2.154	1.776	<b>3.930</b>
Austria	881	558	79	<b>637</b>	420	294	<b>714</b>
Suiza	266	512	18	<b>530</b>	555	161	<b>716</b>
Reino Unido	697	628	61	<b>689</b>	540	46	<b>586</b>
Francia	0	644	869	<b>1.513</b>	1.063	445	<b>1.508</b>
<b>Total Grupo</b>	<b>135.841</b>	<b>89.829</b>	<b>43.755</b>	<b>133.584</b>	<b>78.807</b>	<b>44.245</b>	<b>123.052</b>

(\*) No se reportan las horas de absentismo en Estados Unidos dado que la legislación local no permite su registro. Los países con menos de 13 empleados (Bélgica, Países Bajos, República Checa, Países Nórdicos, China, Portugal, Polonia) no reportan datos de absentismo.

### 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 Corporate Social Responsibility Director, quien, a su vez, reporta al Vicepresidente de People & Culture. Este equipo cuenta con tres personas a dedicación exclusiva, y se complementa en las diferentes áreas y centros de trabajo con la participación de otros colaboradores con asignación de funciones específicas en materia de gestión de la seguridad laboral, a dedicación parcial.

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

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

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

Tal como se ha descrito en el apartado 2.1 de este informe, Almirall dispone de un sistema integrado de gestión de la seguridad y salud laboral, del medio ambiente y de la energía. Almirall fue una de las primeras empresas, en general, y uno de los primeros laboratorios químico-farmacéuticos, en particular, en obtener la certificación de su sistema según la nueva norma ISO 45001:2018, que sustituye a la anterior OHSAS 18001:2007, de la se tenía la certificación desde 2007, actualmente en los centros operacionales de Almirall, en España y en Alemania.

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

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

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

En 2022 se realizaron múltiples actividades preventivas y de promoción de la salud de los trabajadores, entre los que destacan los siguientes indicadores básicos:

- 5.078 horas de formación (reducción del 9% respecto a las 5.583 horas en 2021):
  - o 1.607 asistencias.
  - o 612 ediciones de cursos.
- 359 acciones correctivas y de mejora adecuadamente gestionadas en los diferentes ámbitos de la organización (aumento del 23% respecto a las 293 acciones en 2021).
- 135 evaluaciones de riesgos laborales (reducción del 24% respecto a las 177 evaluaciones realizadas en 2021):
  - o 74 evaluaciones de seguridad en el trabajo.
  - o 28 evaluaciones de lugares de trabajo.
  - o 25 evaluaciones de higiene industrial.
  - o 6 evaluaciones de puestos de trabajo.
  - o 2 evaluaciones de ergonomía.
- 359 proveedores de obras y servicios homologados en materia de seguridad y salud para realizar trabajos en los centros de Almirall (aumento del 8% respecto a los 332 proveedores en 2021).
- 143 actividades de seguimiento y control (reducción del 23% respecto a las 186 realizadas en 2021):
  - o 60 autoinspecciones.
  - o 35 otras inspecciones.
  - o 14 visitas por la Dirección.
  - o 12 auditorías a proveedores.
  - o 22 auditorías, internas y externas.
- 90 incidentes y 26 no conformidades, todos adecuadamente notificados, investigados y evaluados (un 30% más de incidentes respecto a 2021 y un 21% menos de no conformidades respecto a 2021).
- 1.175 exámenes médicos a los colaboradores (aumento de 6% respecto a los 1.105 exámenes en 2021).

### 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 2020, 2021 y 2022. Tal como se puede apreciar, con relación a los datos de 2021, en 2022 ha habido un leve aumento del índice de incidencia de accidentes con baja in labore, al mismo tiempo que también ha habido una notable reducción del índice de gravedad:

- 1) Índice de incidencia: en 2022 ha crecido a nivel global en un 43% (7,0 vs 4,9), aumento motivado principalmente por la accidentalidad en la Planta Farmacéutica de Sant Andreu, en la que en 2021 hubo una reducción extraordinaria respecto al año anterior. Con relación al resto de centros y filiales de la compañía, cabe destacar que en 2021 hubo 0 accidentes en la Sede Central, en el Centro de I+D de Sant Feliu, y en todas las filiales comerciales, excepto Suiza, en la que hubo un accidente menor.
- 2) Índice de frecuencia: en 2022 ha crecido en un 44% (3,6 vs 2,5), aplicando aquí las mismas consideraciones indicadas para el índice de incidencia.
- 3) Índice de gravedad: es importante destacar que, a pesar del aumento en el índice de incidencia, en 2022 el índice de gravedad se ha reducido en un 54% (0,06 vs 0,13).

Tomando como referencia los datos oficiales de accidentalidad para el último período publicado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el índice de incidencia de los accidentes con baja in labore en 2022 se ha situado un 56% por debajo del nivel del Sector Industria, División Fabricación de Productos Farmacéuticos<sup>1</sup> (7,0 vs 16,0). Así mismo, el índice de gravedad de los accidentes con baja in labore en 2021 se ha situado en un 93% por debajo del nivel del Sector Industria Manufacturera (0,06 vs 0,84).

---

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

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 <sub>I</sub> (3)	I <sub>F</sub> (4)	I <sub>G</sub> (5)
Sede central	269	521.736	-	-	-	-	-
Centro I+D Sant Feliu	272	513.240	-	-	-	-	-
Planta farmacéutica Sant Andreu	448	866.456	10	522	22,3	11,5	0,60
Planta farmacéutica Reinbek	118	260.113	3	33	25,4	11,5	0,13
Plantas químicas	72	138.944	2	9	27,9	14,4	0,06
Filiales comerciales	650	1.248.213	1	107	1,5	0,8	0,09
<b>Total 2020</b>	<b>1.829</b>	<b>3.548.702</b>	<b>16</b>	<b>671</b>	<b>8,8</b>	<b>4,5</b>	<b>0,19</b>
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 1. Datos de accidentalidad en 2020

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

Tabla 2. Datos de accidentalidad en 2021

Centro	Datos generales		Baja in labore				
	Plantilla media (1)	Horas trabajadas (2)	Accid.	Días perdidos	I <sub>I</sub> (3)	I <sub>F</sub> (4)	I <sub>G</sub> (5)
Sede central	329	639.168	0	0	0,0	0,0	0,00
Centro I+D Sant Feliu	195	372.600	0	0	0,0	0,0	0,00
Planta farmacéutica Sant Andreu	451	877.248	9	91	19,9	10,3	0,10
Planta farmacéutica Reinbek	121	262.387	2	68	16,5	7,6	0,26
Plantas químicas	72	140.488	1	3	13,8	7,1	0,02
Filiales comerciales	701	1.298.715	1	46	1,4	0,8	0,04
<b>Total 2022</b>	<b>1.869</b>	<b>3.590.606</b>	<b>13</b>	<b>208</b>	<b>7,0</b>	<b>3,6</b>	<b>0,06</b>
Mujeres	1.010	1.938.927	9	29	8,9	4,6	0,01
Hombres	859	1.651.679	4	179	4,7	2,4	0,11

Tabla 3. Datos de accidentalidad en 2022

Notas:

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

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

Mediante el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y los mecanismos de identificación, evaluación y control, no se tiene identificado ningún trabajador con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades profesionales. En 2022, no se ha identificado ni declarado ninguna enfermedad profesional.

### 3.11.3. Participación y consulta de los trabajadores

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

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

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

En la Tabla 4 se relacionan los 9 Comités de Seguridad y Salud/ Comités ASA que han estado operativos los centros de Almirall durante 2021, así como las 52 reuniones mantenidas durante el año (reducción del 5% respecto a las 55 reuniones del año anterior, debido fundamentalmente a la realización de menos reuniones extraordinarias con motivo de la crisis sanitaria por la COVID-19).

Centro	2020	2021	2022
Sede central	20	9	9
Centro I+D Sant Feliu	17	6	7
Planta farmacéutica Sant Andreu	9	5	4
Planta farmacéutica Reinbek	3	4	4
Planta química Sant Andreu	4	6	4
Planta química Sant Celoni	5	6	4
Filial España Almirall, S.A.	2	6	8
Filial España Laboratorios Almirall, S.L.	2	6	8
Área Industrial - Comité COVID-19	16	7	4
<b>Total reuniones</b>	<b>78</b>	<b>55</b>	<b>52</b>

**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 2022, se puede concluir que no surgió ningún asunto especial que requiera comentarios más allá de lo descrito en las propias actas de dichas reuniones y en las acciones correctivas y de mejora que se puedan haber gestionado a través de PREVAL.

## 4. Comunidad y Sociedad

### 4.1. Respeto de los derechos humanos

En 2022, el Consejo de Administración de Almirall ha aprobado y ha hecho pública una Política Global Corporativa de Derechos Humanos, como expresión de la compañía de su compromiso con el respeto a los estándares internacionalmente reconocidos en esta materia.

En Almirall existe un fuerte compromiso para garantizar el respeto de los derechos humanos en todos los ámbitos y niveles de su organización empresarial, lo que se consigue gracias a la aplicación de políticas empresariales adecuadas, que han sido diseñadas con estricta observancia de los principios y valores fundamentales promovidos por las principales organizaciones internacionales en materia de derechos humanos, muy especialmente, la Organización de las Naciones Unidas (“ONU”) y la Organización Internacional del Trabajo (“OIT”).

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

Garantizar el derecho a un trabajo digno es parte esencial de la esfera de los derechos humanos, tal y como así lo vienen reconociendo organizaciones internacionales como la ONU y la OIT. En este sentido, las políticas que

rigen la actuación de Almirall en esta materia (igualdad, diversidad y protocolos de acoso, así como el Código Ético), pivotan sobre la observancia de la normativa/legislación laboral vigente en cada momento. Para ello se han implementado procedimientos de diligencia debida que aseguran precisamente el cumplimiento de dicha normativa. Estos procedimientos se materializan en el diseño y la implantación de políticas, planes y programas que permiten a la empresa comprobar su cumplimiento y la debida observancia de los derechos humanos en el seno de Almirall.

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

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

Por último, debe destacarse que Almirall cuenta, además, con canales de denuncia puestos a disposición de todos sus trabajadores (según descrito en el apartado 1.6 “Prevención y lucha contra la corrupción y blanqueo de capitales”), a través de los cuales se puede poner de manifiesto cualquier actuación que se estime que constituye o pueda constituir o resultar en una vulneración de los derechos humanos. La existencia de dichas herramientas de denuncia es conocida y, en tanto que pueden ser utilizadas por cualquier trabajador, constituyen un excelente mecanismo para garantizar el cumplimiento de los derechos humanos a todos los niveles. Los canales de denuncias son altamente útiles porque, además de posibilitar el conocimiento por parte de Almirall de las posibles vulneraciones de derechos fundamentales, también permiten a la compañía combatir los hechos que constituyan vulneraciones y actuar de forma preventiva para prevenir los que puedan constituir una amenaza, lo que permite asegurar su promoción y respeto.

#### **4.2. Compromisos con la comunidad**

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

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

##### ***Pacientes***

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 aportar el mayor valor posible. El Grupo elabora medicamentos innovadores que satisfacen necesidades no cubiertas; asimismo, fomentan un mayor conocimiento de patologías que tienen un significativo impacto en la vida de los pacientes, como la psoriasis.

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

##### ***Profesionales sanitarios***

Almirall y los profesionales de la salud comparten el objetivo de mejorar la calidad de vida de los pacientes. La experiencia de los sanitarios proporciona a la empresa grandes conocimientos acerca de posibles soluciones terapéuticas, áreas de necesidades médicas no cubiertas, así como las respuestas de los pacientes a los diferentes tratamientos. Por esto, la empresa está continuamente en contacto con los profesionales sanitarios y así puede conocer sus necesidades y ofrecerles la información más actualizada sobre sus productos. También

mantiene abiertos canales de comunicación con instituciones académicas, hospitales y sociedades científicas para fomentar programas conjuntos que contribuyan a mejorar la salud.

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

- El Consejo Internacional de Psoriasis (IPC)
- La Liga Internacional de Sociedades Dermatológicas (ILDS)
- Psoriasis from Gene to Clinic (Psoriasis G2C)
- La Federación Internacional de Asociaciones de Psoriasis (IFPA)
- La Sociedad Americana de Acné y la Rosácea (AARS)
- Acción Psoriasis
- Asociación de afectados por la dermatitis atópica (AADA)
- Asociación Esclerosis múltiple (EME) y asociaciones EM regionales.
- Skin Cancer Foundation
- France Psoriasis

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

### **Socios estratégicos**

La empresa considera que los acuerdos con otras compañías ayudan a ofrecer una cartera de productos equilibrada y competitiva, y también a incrementar su crecimiento empresarial. Por ello Almirall busca continuamente colaboraciones y asociaciones que mejoren sus capacidades de I+D, amplíen el *pipeline* y ayuden a conseguir sus objetivos. Las alianzas estratégicas cubren toda la cadena de valor de los medicamentos y, además, permiten a la compañía compartir esfuerzos, recursos y riesgos para así descubrir tratamientos innovadores dentro del campo de la dermatología médica. Los socios estratégicos más relevantes al cierre del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022 son los siguientes:

### **Ámbito comercial**

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

### **Ámbito de Investigación y Desarrollo**

- Evotec: alianza multidiana en Dermatología Médica en la que ambos socios aportarán dianas farmacológicas al proceso de investigación. La alianza permitirá combinar la plataforma multimodal totalmente integrada de Evotec con la experiencia de Almirall en Dermatología Médica. Evotec se encargará del descubrimiento de fármacos y del desarrollo preclínico utilizando su plataforma EVOiR&D, totalmente integrada y basada en IA/ML. Por su parte, Almirall dirigirá el desarrollo clínico y la comercialización.
- Ichnos Science: compañía biotecnológica a la que el Grupo adquirió los derechos globales para desarrollar y comercializar el ISB 880, antagonista de la IL-1RAP, un anticuerpo monoclonal para enfermedades autoinmunes. Ichnos conservará los derechos de los anticuerpos que actúan sobre la vía de la IL-1RAP para indicaciones oncológicas.
- Simcere: compañía farmacéutica a la que el Grupo adquirió los derechos exclusivos de desarrollo y comercialización para SIM0278 (para todo el mundo excepto China), la proteína de fusión mutante IL-2 (IL-2Mu-Fc) desarrollada por Simcere y candidata a fármaco para el tratamiento de enfermedades autoinmunes.

## **Asociaciones y autoridades sanitarias**

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

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

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

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

A continuación, se enumeran las principales asociaciones de las que Almirall o sus sociedades dependientes son miembros, así como la contribución en cada una de ellas. En total el Grupo ha realizado en 2022 aportaciones por un importe total de 1.854 miles de euros (1.518 miles de euros en 2021), entre las que destacan:

- International Federation of Pharmaceutical Manufacturers & Associations (IFPMA): en colaboración con la comunidad sanitaria mundial, esta organización promueve políticas que fomentan la innovación, sistemas reguladores resistentes y altos niveles de calidad, defiende las prácticas éticas y aboga por políticas sanitarias sostenibles para satisfacer las necesidades de los pacientes y del sistema sanitario. En 2022, el Grupo ha aportado 186 mil euros (332 miles de euros en 2021).
- European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations (EFPIA): representa a la industria biofarmacéutica que opera en Europa. A través de sus miembros directos, 36 asociaciones nacionales, 39 empresas farmacéuticas líderes y un número creciente de pequeñas y medianas empresas (PYMES), la misión de la EFPIA es crear un entorno de colaboración que permita a sus miembros innovar, descubrir, desarrollar y suministrar nuevas terapias y vacunas para las personas de toda Europa, así como contribuir a la economía europea. En 2022, el Grupo ha aportado 316 miles de euros (287 miles de euros en 2021).
- Farmaindustria (España): es la Asociación Nacional Empresarial de la Industria Farmacéutica establecida en España y representa a los laboratorios asociados ante la sociedad y ante sus Administraciones Públicas, colabora con las mismas, favorece la apuesta del sector por la I+D, traslada la realidad de la industria farmacéutica a la opinión pública y ofrece a las compañías servicios de valor añadido. En 2022, el Grupo ha aportado 179 miles de euros (147 miles de euros en 2021).
- Verband der Chemischen Industrie (Alemania): La Asociación Alemana de la Industria Química representa los intereses de política económica de las empresas químicas y farmacéuticas en Alemania. Como voz de la política económica de toda la industria, la asociación discute con otros grupos de interés, la política y las autoridades, con la ciencia y las organizaciones no gubernamentales sobre el mejor diseño posible de las condiciones marco en Alemania como emplazamiento industrial. En 2022, el Grupo ha aportado 236 miles de euros (211 miles de euros en 2021).
- Bundesverband der Arzneimittel-Hersteller (BAH, Alemania): La Asociación Alemana de Fabricantes de Medicamentos (BAH por sus siglas en alemán) es la principal organización comercial de la industria farmacéutica en Alemania. Representa los intereses de unas 400 empresas miembros, que mantienen unos 80.000 puestos de trabajo en Alemania. Además de los fabricantes de medicamentos, los miembros de BAH son también farmacéuticos, abogados, editoriales y agencias, así como instituciones de investigación de mercado y de opinión. BAH aboga por una automedicación segura y responsable a través de un asesoramiento médico y farmacéutico profesional. Por lo tanto, apoya firmemente la protección legal de la farmacia titular como institución primaria para la distribución. En 2022, el Grupo ha aportado 131 miles de euros (133 miles de euros en 2021).



### **Organizaciones no gubernamentales**

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

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

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

En 2022, se han realizado donaciones por un importe de 501 miles de euros (482 miles de euros en 2021) a distintas fundaciones, universidades y centros de salud principalmente en Italia, Alemania y España. Almirall no permite las donaciones y subvenciones que beneficien a profesionales médicos de forma individual.

### **4.3. Subcontratación y proveedores**

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

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

En los últimos ejercicios fiscales, Almirall ha ido incrementando y robusteciendo dichos procesos. En concreto, el Departamento de Compras lidera el Programa de Compras Sostenibles, enmarcado dentro de la estrategia ESG de Almirall. Dicho Programa se compone de una serie de iniciativas que se encuentran recogidas en los *roadmaps* 2019-2020 y 2021-2023.

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

#### **4.3.1. Políticas y procesos**

- Actualización en 2019 de la Política de Compras Globales para reforzar las cuestiones de responsabilidad social corporativa (incluyendo aspectos sociales, de igualdad de género y ambientales) durante los procesos de licitación y homologación de proveedores. En este sentido, se incluyó la sostenibilidad como parte de la misión del departamento, así como una de las categorías de riesgos a cuantificar y medir como parte del proceso de aprovisionamiento de bienes y servicios.
- Implementación en 2019 del Código de Conducta de Proveedores de Almirall, disponible en la página web corporativa con el objetivo de reforzar el compromiso del Grupo con la sostenibilidad y comunicar a los proveedores las expectativas en materia de ESG. El Código de Conducta de Proveedores de Almirall se compone de cinco bloques (principios éticos, de derechos humanos, de salud y seguridad en el entorno de trabajo, respeto al medioambiente y calidad). El conocimiento y aceptación del Código de Conducta de Proveedores de Almirall, durante el proceso de licitación y homologación, es un elemento importante en la evaluación y selección de un proveedor, junto con otros criterios, para asegurar que están alineados con los compromisos éticos, en materia social y medioambiental de Almirall. Durante el proceso de homologación el proveedor debe aceptarlo y comprometerse a su cumplimiento (y se compromete a hacerlo cumplir también a sus subcontratistas).

- Inclusión en 2019 de cuestiones relativas a la responsabilidad social corporativa y acciones en materia de sostenibilidad en los cuestionarios de solicitud de información (RFI, por sus siglas en inglés) a los proveedores, y también durante el proceso de homologación que son evaluadas por los técnicos de compras a la hora de analizar la idoneidad de un proveedor.
- Implementación en 2021 un nuevo protocolo de acción relativo a la selección de proveedores con el objetivo, entre otros, de incluir criterios de evaluación de riesgos financieros y no financieros con un peso entre el 5-10% en las licitaciones.
- Creación en 2022 con disponibilidad en 2023 de un nuevo protocolo relativo a las auditorías mencionadas en el apartado 4.4.3 que viene a recoger por escrito los criterios de inclusión en el programa, los roles y las responsabilidades de los equipos de Almirall que intervienen, los criterios que determinan la puesta en marcha de acciones correctivas con los proveedores y otras consideraciones.
- Implementación en 2022 de la obligatoriedad de realizar una auditoría en materia ESG como prerequisite a todos aquellos proveedores que resulten adjudicatarios de un proyecto que supere un importe de 500 miles de euros.

#### 4.3.2. Contratos con proveedores

Durante 2020 y 2021, se fueron actualizando progresivamente todos los modelos de contratos estándar delegados al equipo de compras desde el departamento legal, con el objetivo de incluir cláusulas relativas al cumplimiento de los proveedores de los compromisos sociales, éticos y medioambientales recogidos en el Código de Conducta de Proveedores de Almirall y la aceptación, en su caso, de las auditorías en materia de ESG que Almirall pueda solicitar. Dichos contratos abarcan todas las actividades cuya selección y contratación gestiona el departamento de compras tanto en compra de bienes denominados “gasto directo”-relacionado con la producción de nuestros productos- como en la de “gasto indirecto” relacionado con servicios no directamente vinculados a producción.

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

#### 4.3.3. Auditorías

En línea con el *Noble Purpose*, como parte del Programa de Compras Sostenibles, se evalúan los proveedores en remoto a través de una agencia independiente de calificación global que utiliza los criterios de ESG más estrictos, y se implementan planes de acción individuales teniendo en cuenta los resultados de la evaluación de cada proveedor y los riesgos potenciales identificados durante la misma. La inclusión de proveedores en el programa de auditorías se realiza en base a unos criterios predefinidos (y que vienen determinados por el tipo de servicio, la criticidad del mismo, el nivel de gasto en los últimos doce meses previos al *screening* y la geografía desde la que operan los proveedores).

Las métricas de las auditorías a proveedores en materia ESG a 31 de diciembre de 2022 han resultado ser las siguientes:

	No. de proveedores	% Gasto (*)
Proveedores invitados	309	62,5%
Proveedores auditados	268	57,6%
Proveedores que aprobaron la auditoría	248	52,8%

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

De los 268 proveedores con resultados en las auditorías 2020-2022, 248 proveedores, representativos del 52,8% del gasto aprobaron, únicamente se halló 1 en situación de alto riesgo y 19 en riesgo medio, representativos de un 0,4% y 4,5% de gasto, respectivamente. Durante el 2022 se han evaluado o reevaluado el 70% de los proveedores, esto es 218 proveedores, teniendo en cuenta que las evaluaciones realizadas tienen una duración de 2 años en caso de que el proveedor supere el umbral establecido.

Al cierre de las auditorías, se solicitan a los proveedores en riesgo alto/medio las acciones correctivas identificadas como “áreas de mejora” en las auditorías en base a un plan de acción establecido, solicitándoles una reevaluación antes de los doce meses siguientes. Desde el inicio de la colaboración con el auditor en materia de ESG se han reevaluado proveedores que ya habían sido auditados en ejercicios previos y se ha demostrado una tendencia de

mejora significativa en las evaluaciones. En relación con los proveedores que declinan su participación se realiza un seguimiento de las causas que motivaron dicha decisión y se actúa en consecuencia.

#### 4.3.4. Huella de carbono – “Alcance 3”

Durante el 2022, en el marco del proyecto Net Zero, el equipo de Procurement ha colaborado en proporcionar los datos necesarios para poder calcular la huella de carbono en el ámbito de Alcance 3. Como parte del enfoque de este proyecto, se busca, por un lado, poder conocer los datos cuantitativos y cualitativos de las emisiones de gases de efecto invernadero de nuestros proveedores y como impactan en la nuestra, y, asimismo, el nivel de madurez de nuestra cadena de suministro en materia de descarbonización. Es por ello que en el último trimestre del año y durante los próximos 2023 a 2025, se ha contratado un nuevo módulo en la plataforma de nuestro proveedor de auditorías que nos permitirá tener esta información, priorizando los planes de acción y acciones formativas con aquellos proveedores que tengan un mayor impacto en nuestra huella de carbono con el objeto de reducirla a los targets objetivo de Almirall para 2030 y 2050.

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

Para poder medir y seguir el desarrollo y el éxito del Programa de Compras Sostenibles, en 2022 se han redefinido y comunicado al comité ESG de la compañía los KPIs del Programa de 2023 a 2050. En 2022 los KPIs han quedado no sólo cumplidos sino también superados de forma sustancial.

##### **KPIs Programa de compras sostenibles 2023-2025**

Nombre del KPI	Descripción del KPI	KPI objetivo/año	% alcanzado en 2022
Proveedores con resultados en auditorías ESG	% gasto (*) facturado a los proveedores con resultados disponibles en el programa de auditorías ESG	2022: 50% 2023: 55% 2024: 58%	57,6%
Proveedores que han aceptado el Código de Conducta de Proveedores de Almirall	% gasto (*) facturado a los proveedores que han aceptado el Código de Conducta de Proveedores de Almirall	2022: 20% 2023: 40% 2024: 50%	40,6%

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

#### 4.3.6. Diversidad de proveedores

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

#### 4.3.7. Recursos. Training y objetivos específicos

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

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

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

#### 4.3.8. Membresías y reconocimientos externos

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

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

Por otro lado, Almirall ha obtenido durante el 2022 la medalla platino por segundo año consecutivo de Ecovadis en los resultados de la auditoría que ha efectuado en materia de ESG. Este resultado coloca a Almirall en el 1% de las empresas del sector 'Industria de fabricación de productos farmacéuticos básicos y preparados farmacéuticos' mejor valoradas por Ecovadis, que cuenta con más de 85.000 empresas adheridas de más de 200 sectores de actividad y en más de 160 países. Parte de la mejora sustancial del *rating* global obtenido se debe a los resultados obtenidos en la dimensión de Compras Sostenibles que nos sitúa en el 7% de las empresas mejor evaluadas por Ecovadis en esta dimensión dentro de nuestro sector.

#### **4.4. 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 en España, donde se incluyen una serie de recomendaciones orientadas a lograr la aplicación del sistema tributario mediante la cooperación entre la Administración pública y las sociedades. Dicha adhesión está alineada con los principios y directrices de actuación en materia fiscal establecidos en la estrategia fiscal de Almirall.

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

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

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

el año 2022. Almirall, S.A. ha solicitado la renovación de éste APA hasta el año 2026. A la fecha de este informe dicha solicitud de renovación está pendiente de resolución.

#### 4.4.2. Contribución fiscal

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

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

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

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

Millones de euro Pagos / (Cobros) por geografía	2020			2021			2022		
	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	0,0	11,2	11,2	-39,6	11,7	-27,9	-16,2	8,0	-8,2
Alemania	0,8	10,7	11,5	0,0	11,5	11,5	1,5	9,6	11,1
Italia	0,0	0,9	0,9	2,3	2,1	4,4	0,0	1,6	1,6
Suiza	0,0	3,2	3,2	1,8	2,1	3,9	3,5	2,8	6,3
Estados Unidos	0,0	-1,4	-1,4	-16,7	0,3	-16,4	-4,5	0,0	-4,5
Otros países	0,1	0,8	0,9	0,2	0,8	1,0	-0,8	2,1	1,3
<b>Total Grupo</b>	<b>0,9</b>	<b>25,4</b>	<b>26,3</b>	<b>-52,0</b>	<b>28,5</b>	<b>-23,5</b>	<b>-16,5</b>	<b>24,1</b>	<b>7,6</b>

#### 4.4.3. Beneficio neto antes de impuestos por país.

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

Beneficio neto antes de impuestos (miles de euros)	2020	2021	2022
España	24.927	-30.142	-44.787
Holanda	12.724	6.792	4.083
Bélgica	117	200	229
Portugal	282	379	313
Reino Unido	727	485	1.159
Francia	2.091	2.262	1.148
Polonia	24	18	30
Alemania	36.406	37.330	42.475
Austria	367	322	354
Italia	17.876	6.368	5.469
Dinamarca	269	452	221
Estados Unidos	-118.921	-263.506	-184.971
Suiza	41.523	30.636	38.896
República Checa	0	0	13
República Eslovaca	0	0	54

En la nota 21 de las cuentas anuales consolidadas se detalla también la reconciliación entre el resultado contable y fiscal. Por lo general, el origen de las diferencias permanentes en las sociedades individuales corresponde principalmente al diferente tratamiento fiscal de determinados gastos devengados en dichos ejercicios. En concreto:

- El aumento de la base por diferencias permanentes de los ejercicios 2022, 2021 y 2020 corresponde principalmente al diferente tratamiento fiscal de determinados gastos devengados en dichos ejercicios. La disminución de la base por diferencias permanentes en el ejercicio 2021 tenía su origen, básicamente, por la reducción en la base imponible de aquellos ingresos procedentes de la cesión de activos intangibles.

En relación con ayudas recibidas por parte de la administración pública, la información se encuentra en la nota 17 de las cuentas anuales consolidadas del cierre del ejercicio 2022.

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

Las siguientes tablas incluyen información para el ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2022 sobre todas las jurisdicciones fiscales en las que las entidades incluidas en las Cuentas Anuales Consolidadas de Grupo Almirall son residentes a efectos de tributación. Siguiendo la normativa fiscal, las cifras presentadas en esta tabla pueden diferir de las que hay en el apartado 4.4.3 como consecuencia de la eliminación de los resultados procedentes de correcciones valorativas de participaciones en sociedades dependientes o la consideración del resultado consolidado para aquellas sociedades que consolidan fiscalmente (como es el caso de las sociedades españolas y estadounidenses):

Jurisdicción fiscal (datos en miles de euros)	Ingresos			Resultado antes de impuestos	Pagos / (Cobros) por impuestos de sociedades	Gasto por impuesto de sociedades
	De terceros	De partes vinculadas	Total			
Austria	0	3.832	3.832	354	60	99
Bélgica	6.847	1.617	8.464	229	60	107
Dinamarca	7.057	3.120	10.177	221	109	51
Francia	27.115	6.511	33.626	1.148	802	450
Alemania	221.718	45.769	267.487	42.475	11.057	11.986
Italia	58.993	13.408	72.401	5.469	1.605	2.407
Países Bajos	7.487	28.407	35.894	194	26	27
Portugal	6.483	1.661	8.144	313	128	137
España	402.534	256.873	659.407	-45.999	-8.240	2.878
Suiza	59.602	31.943	91.545	38.889	6.303	7.056
Reino Unido	22.798	8.221	31.019	1.159	143	271
Estados Unidos	89.509	0	89.509	-63.207	-4.484	34
Otros	0	1.975	1.975	118	64	53

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

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

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

#### 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 2022 ponen de manifiesto el compromiso de Almirall con la calidad y la seguridad de sus productos. La evolución del número de auditorías externas e inspecciones es la siguiente:

Equipo de inspección	2020	2021	2022
Autoridades sanitarias	14	17	16
Inspecciones externas por parte de socios comerciales	4	10	20

Durante 2022 se han gestionado un total de 36 inspecciones de calidad. Las inspecciones han abarcado diferentes tipos de productos (farmacéuticos, médicos dispositivos y cosméticos) y fueron realizadas por inspectores de diferentes países, utilizando como referencia varias normativas locales e internacionales. Se han gestionado 16 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 18 países diferentes y se centraron en 16 *sites* distintos (del grupo Almirall y/o fabricantes subcontratados). Almirall cuenta con un sistema de Garantía de Calidad y de Farmacovigilancia donde se definen los roles, responsabilidades y procedimientos a seguir, con el objetivo final de asegurar la calidad de los productos y velar por la seguridad de los pacientes/clientes en la cadena de suministro, fabricación y distribución de sus productos.

Almirall trabaja con proveedores de materiales de partida y servicios con impacto en la calidad del producto, previamente homologados y aprobados por Garantía de Calidad. Dentro de los procesos de homologación y de verificación continua de la calidad de los proveedores, se establecen planes anuales de auditoría a sus instalaciones. Como referencia, en el año 2022 se han realizado 94 auditorías con la siguiente distribución:

Área	Tipo de proveedor	Resultados			
		Ejercicio	Nº auditorías de calidad	Favorables	No favorables
Fabricación	Materiales de partida y servicios	2020 (*)	60	60	0
		2021 (*)	71	71	0
		2022 (*)	87	87	0
Comercial	Distribuidores y compañías de transporte	2020 (*)	3	3	0
		2021 (*)	13	13	0
		2022 (*)	7	7	0

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

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

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

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

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

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

	2020	2021	2022
Nº de reclamaciones sobre medicamentos (ppm)	4,6	3,3	2,8
Medicamentos liberados (unidades)	102.328.984	89.163.533	107.068.352
Nº de reclamaciones sobre principios activos (ppm)	0	0	0
Principios activos liberados (kg)	129.943	119.894	110.995
Nº de consultas de calidad recibidas	1.052	1.087	926



A fecha de emisión del presente documento, más del 98% de las consultas recibidas en 2022 fueron oportunamente contestadas, y el resto, están en proceso de gestión con el objetivo de ser cerradas dentro de los plazos previstos.

#### 4.5.2. Sistemas de Farmacovigilancia

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

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

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

Para garantizar la continuidad de la actividad de Farmacovigilancia existe un plan de continuidad de negocio, que fue activado debido a la pandemia por Covid19 durante el año 2020 y que se ha mantenido durante los siguientes años, siendo lo más destacable la continuidad de actividades en teletrabajo. La pandemia no ha tenido impacto en el sistema de Farmacovigilancia.

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

	2020	2021	2022
Nº de reacciones adversas recibidas y procesadas en Almirall	3.518	3.429	3.872
Nº de reacciones adversas notificadas a autoridades sanitarias según requerido por legislación vigente	1.330	1.827	1.984

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

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

## 5. Acerca de este informe

### 5.1. Alcance del informe

Este informe cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022, 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 (2020-2022).

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 2022.

La información financiera incluida en este informe procede de los Estados Financieros Consolidados correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2022.

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

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

### 5.2. Principios de preparación

La metodología para determinar la materialidad de reporting de Almirall está definida en el capítulo 1.4.3 “Estrategia en ESG”.

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

- Inclusión de grupos de interés: Almirall mantiene un dialogo constante con todos sus grupos de interés. La compañía es capaz de anticipar sus inquietudes para cumplir con sus expectativas e intereses.
- Contexto de Sostenibilidad: Almirall aspira a contribuir al avance económico, ambiental y social a nivel local, regional y global. La información del desempeño en 2022 esta contextualizada en el marco de las regiones en donde opera.
- Exhaustividad: Los temas significativos que se incluyen en este informe reflejan suficientemente los impactos más significativos a nivel social, económico y ambiental del grupo para permitir que los grupos de interés evalúen su desempeño a lo largo del ejercicio fiscal.

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

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

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados (última versión, si no se indica lo contrario)	Referencia al Estado de Información No Financiera (nº página)
<b>Modelo de negocio</b>	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1) su entorno empresarial, 2) su organización y estructura, 3) los mercados en los que opera, 4) sus objetivos y estrategias, 5) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	2-1 2-6 3-3 en lo que respecta a los impactos reales y potenciales 2-22	1 "Modelo de Negocio" (pág. 4, 8-10, 17-19)
<b>Políticas</b>	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.	3-3 referente a sus políticas o compromisos	1.2 "Gobierno Corporativo" (pág. 4) 1.6 "Prevención y lucha contra la corrupción y blanqueo de capitales" (pág. 19) 2 "Gestión medioambiental" (pág. 20-21) 4 "Comunidad y Sociedad" (pág. 53) 3 "Empleados" (pág. 36-39)
<b>Riesgos a corto, medio y largo plazo</b>	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y - cómo el grupo gestiona dichos riesgos, - explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. - Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	3-3 referente a sus políticas o compromisos	1.6 "Prevención y lucha contra la corrupción y blanqueo de capitales" (pág. 19) 2 "Gestión medioambiental" (pág. 20-21) 3 "Empleados" (pág. 36-39) 4 "Comunidad y Sociedad" (pág. 53) 4.2 "Compromisos con la comunidad" (pág. 54) 4.3 "Subcontratación y proveedores" (pág. 57-58)
<b>Cuestiones medioambientales</b>	<b>Global Medio Ambiente</b>		
	1) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; 3) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. (Ej. derivados de la ley de responsabilidad ambiental)"	3-3 referente a describir sus políticas o compromisos	2 "Gestión medioambiental" (pág. 17 -19, 21, 22)
	<b>Taxonomía Europea</b>		
	Reglamento (UE) 2020/852 que contiene los fundamentos del sistema de clasificación común europeo de actividades económicas sostenibles desde el punto de vista medioambiental, en concreto los actos delegados para la mitigación y adaptación al cambio climático.	N/A	2.2 Taxonomía Europea (pág. 22 - 24)
	<b>Contaminación</b>		
	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	3-3 referente a describir las medidas adoptadas 305-7	2.4 "Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica" (pág. 30)
	<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>		
	Economía circular	3-3 referente a sus políticas o compromisos	2.6 "Gestión de residuos, eco-diseño y biodiversidad" (pág. 33 - 35)
	Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	306-2, 306-3	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.		No material
<b>Uso sostenible de los recursos</b>			
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	303-1 en referencia a la interacción con el agua 303-5	2.5.2 "Consumo de agua y vertido de aguas residuales" (pág. 25, 31 - 32)	
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	301-1	4.3 "Subcontratación y proveedores" (pág. 32)	
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	3-3 referente a las medidas adoptadas 302-1, 302-4	2.5.1 "Consumo de energía" (pág. 30 - 31)	

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados (última versión, si no se indica lo contrario)	Referencia al Estado de Información No Financiera (nº página)
	<b>Cambio Climático</b>		
	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	3-3 referente a las medidas adoptadas 305-1, 305-2, 305-3	2.3 "Cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero" (pág. 24 – 30)
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	3-3 referente a las medidas adoptadas	
	Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	3-3 referente a las medidas adoptadas 305-5	
	<b>Protección de la biodiversidad</b>		
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;	3-3 referente a sus políticas o compromisos	2.6 "Gestión de residuos, eco-diseño y biodiversidad" (pág.35, 36)
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.		
	<b>Empleo</b>		
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	405-1 en relación al número de personas en los órganos de gobierno por sexo y al número de empleados por sexo, edad y categoría profesional	1.2.1. "Consejo de Administración" (pág. 5) 3.7 "Empleo: número y distribución " (pág. 47)
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo,	3-3 referente a sus políticas o compromisos 2-7 en relación al número total de empleados y sus desgloses	1.4.4. "Objetivos en Sostenibilidad y ESG" (pág. 14) 3.7 "Empleo: número y distribución " (pág. 48)
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional,	2-7 en relación al número total de empleados y sus desgloses	3.7 "Empleo: número y distribución " (pág. 47)
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	3-3 referente a sus políticas o compromisos	1.4.4. "Objetivos en Sostenibilidad y ESG" (pág. 14) 3.8 "Despidos por sexo, edad y clasificación profesional" (pág. 48)
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	3-3 referente a sus políticas o compromisos 405-2 en lo que respecta a la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral y la ratio global entre el salario base de los hombres y el de las mujeres	1.4.4. "Objetivos en Sostenibilidad y ESG" (pág. 14) 3.4 "Retribución, integración e igualdad " (pág. 43-45)
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo,	3-3 referente a sus políticas o compromisos	3.4 "Retribución, integración e igualdad " (pág. 43-45)
	Implantación de políticas de desconexión laboral,	3-3 referente a sus políticas o compromisos	3.5 "Organización del trabajo" (pág. 45)
	Empleados con discapacidad.	3-3 referente a sus políticas o compromisos 405-1 en lo que respecta a otros indicadores de diversidad	3.9 "Acceso de personas con discapacidad" (pág. 49)
	<b>Organización del trabajo</b>		
	Organización del tiempo de trabajo	3-3 referente a sus políticas o compromisos	3.5 "Organización del trabajo" (pág. 45)
Número de horas de absentismo	3-3 en relación a la consecución de objetivos 403-9 en relación al número y la tasa de	1.4.4." Objetivos en Sostenibilidad y ESG" (pág. 14) 3.10 "Absentismo" (pág. 49)	

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados (última versión, si no se indica lo contrario)	Referencia al Estado de Información No Financiera (nº página)
		lesiones por accidentes laborales y el número de horas trabajadas	3.11.2. "Accidentes de trabajo" (pág. 52)
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	3-3 referente a sus políticas o compromisos	3.5 "Organización del trabajo" (pág. 45)
<b>Salud y seguridad</b>			
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	3-3 referente a sus políticas o compromisos 403-1 en relación con la puesta en marcha un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	1.4.3. "Estrategia en ESG" (pág. 12) 2.1. "Enfoque de gestión" (pág. 20-21) 3.5. "Organización del trabajo" (pág. 45)
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	403-9 en lo que respecta a número y tasa de accidentes, 403-10 en lo que respecta a casos de dolencias y enfermedades laborales	3.11.2 "Accidentes de trabajo" (pág. 51-52)
<b>Relaciones sociales</b>			
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	3-3 referente a sus políticas o compromisos	3.6 "Relaciones sociales" (pág. 46) 3.11.3. "Participación y consulta de los trabajadores" (pág. 53)
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	2-30	3.6 "Relaciones sociales" (pág. 46)
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	3-3 referente a sus políticas o compromisos 403-4	3.6 "Relaciones sociales" (pág. 46)
	Mecanismo y procedimiento con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	3-3 referente a sus políticas o compromisos	3.6 "Relaciones sociales" (pág. 46)
<b>Formación</b>			
	Las políticas implementadas en el campo de la formación;	404-2 referente al tipo y el alcance de los programas implementados y la asistencia proporcionada para mejorar las aptitudes de los empleados.	3.3 "Formación y Desarrollo del talento" (pág. 40-42)
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	3.3 "Formación y Desarrollo del talento" (pág. 42)
	<b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>	3-3 referente a sus políticas o compromisos	3.9 "Acceso de personas con discapacidad" (pág. 49)
<b>Igualdad</b>			
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	3-3 referente a sus políticas o compromisos	3.4 "Retribución, integración e igualdad" (pág. 43)
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;	3-3 referente a sus políticas o compromisos	
	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	3-3 referente a sus políticas o compromisos	3.4 "Retribución, integración e igualdad" (pág. 43)
<b>Derechos humanos</b>	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	2-23 2-26	4.1 "Respeto de los derechos humanos" (pág. 53-54)
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	3-3 referente a sus políticas o compromisos 406-1 en lo que respecta a el	1.6 "Prevención y lucha contra la corrupción y blanqueo de capitales" (pág. 19)

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados (última versión, si no se indica lo contrario)	Referencia al Estado de Información No Financiera (nº página)
		número total de casos de discriminación	
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	3-3 referente a sus políticas o compromisos 407-1 en lo que respecta a las medidas adoptadas por la organización	4.1 "Respeto de los derechos humanos" (pág. 53-54)
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;	408-1 en lo que respecta a las medidas adoptadas por la organización	
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;	409-1 en lo que respecta a las medidas adoptadas por la organización	
	La abolición efectiva del trabajo infantil.		
Corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	3-3 referente a sus políticas o compromisos 2-23 2-26 205-3 en lo que respecta a el número total y la naturaleza de los casos de corrupción confirmados	1.6 "Prevención y lucha contra la corrupción y blanqueo de capitales" (pág. 19-20)
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	2-28	4.2 "Compromisos con la comunidad" (pág. 547)
Cuestiones sociales	<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>		
	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	3-3	4.2 "Compromisos con la comunidad" (pág. 54-57)
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	3-3	
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	2-29	
	Las acciones de asociación o patrocinio.	2-28	4.2 "Compromisos con la comunidad" (pág. 546)
	<b>Subcontratación y proveedores</b>		
	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales;	3-3 referente a sus políticas o compromisos 2-6 referente a la cadena de suministro	4.3.1. "Políticas y procesos" (pág. 57, 58) 4.3.3. "Auditorías" (pág. 58)
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;		
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	2-6 referente a la cadena de suministro	
	<b>Consumidores</b>		
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	3-3 referente a sus políticas o compromisos	4.5.2 "Sistemas de Farmacovigilancia" (pág. 65)
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	3-3 referente a sus políticas o compromisos	4.5.1 "Sistemas de Calidad" (pág. 63 - 64)
	<b>Información fiscal</b>		
Beneficios obtenidos país por país;	3-3 referente a sus políticas o compromisos 207-4	4.4 "Información fiscal del grupo" (pág. 60)	
Impuestos sobre beneficios pagados			
Subvenciones públicas recibidas	201-4 en lo que respecta a subvenciones	1.6 "Prevención y lucha contra la corrupción y blanqueo de capitales" (pág. 19)	