

Política de People & Culture

Fecha de entrada en vigor	3 de febrero de 2025
Uso autorizado	Aprobado para su difusión externa

Índice de contenidos

Sección 1	Objetivo	Página 2
Sección 2	Ámbito de aplicación	Página 2
Sección 3	Elementos de la política	Página 2
Sección 4	Gobernanza	Página 5

1. Objetivo

En Almirall, sabemos que nuestra gente es uno de nuestros mayores activos. Por eso, nuestro objetivo es proporcionar el mejor entorno de trabajo posible a nuestras personas trabajadoras.

La Política de People & Culture (la «**política**») tiene como objetivo establecer los principios fundamentales que fomenten dicho entorno de trabajo óptimo, en consonancia con el Propósito de Almirall. Esta política pretende crear y mantener un marco común y coherente para establecer y medir todos los procesos y actividades relevantes de People & Culture.

2. Ámbito de aplicación

Esta política será de aplicación a Almirall S.A. y a todas las entidades jurídicas del grupo Almirall (en conjunto, «**Almirall**» o la «**compañía**») y a sus respectivas personas trabajadoras. En caso de que la compañía contrate a un tercero externo en relación con la actividad o el propósito descrito en la política, este deberá cumplir con dicha política en la medida en que sea aplicable.

3. Elementos de la política

3.1. Cultura corporativa

3.1.1. Desarrollo de nuestra cultura

La cultura de Almirall está profundamente arraigada en nuestro Propósito, que sitúa a los y las pacientes en el corazón de todo lo que hacemos. Esto inspira a nuestras personas trabajadoras a dar lo mejor de sí mismos/as y a encontrar sentido a su trabajo diario.

Almirall valora el compromiso de las personas trabajadoras y ha establecido varios canales de comunicación para conocer sus opiniones sobre la experiencia de trabajar en Almirall, identificar los puntos fuertes que hay que reforzar y las oportunidades de mejora, con el objetivo de impulsar una excelente atmósfera de trabajo. Esto nos permite ajustar las políticas, programas y procesos para reflejar estas ideas y ajustarnos a nuestra ambición de convertirnos en líderes en dermatología médica.

3.1.2. Diversidad, equidad e inclusión

En Almirall, creemos firmemente que la gestión de la diversidad, la equidad y la inclusión aporta perspectivas diversas y propicia un entorno inclusivo que valora las diferencias y crea oportunidades para que todos/as puedan desarrollar su potencial.

Almirall desarrolla planes de equidad que garantizan la igualdad real y efectiva de oportunidades para hombres y mujeres en la empresa. Esto incluye el fomento del acceso de las mujeres a puestos de liderazgo y la prevención de la discriminación en la contratación o la remuneración. Alcanzar estos objetivos forma parte de la remuneración variable del Consejo de Administración de Almirall.

Almirall también cuenta con protocolos para prevenir y hacer frente al acoso, incluido el acoso sexual y por razón de género, con el fin de garantizar la salud y la integridad (física y psicológica) de todas las personas trabajadoras. De esta manera, contamos con un protocolo específico para la protección de mujeres víctimas de violencia de género, lo que subraya el compromiso de Almirall con la igualdad de género.

3.1.3. Idiomas oficiales

El propósito de definir los idiomas oficiales de Almirall es facilitar la expansión internacional de la empresa, lo que también constituye una ventaja competitiva para retener y desarrollar personas trabajadoras con talento. Los idiomas oficiales son el español y el inglés.

3.2. Desarrollo de talento

En Almirall, contamos con diversos procesos de gestión de personas y actividades de apoyo para fomentar el desarrollo personal y profesional de nuestras personas trabajadoras.

3.2.1. Modelo de evaluación del rendimiento (GPS)

GPS (Go – Perform – Succeed) es nuestro modelo corporativo de gestión del rendimiento que nos brinda una forma moderna, sencilla y transparente de gestionar nuestro rendimiento. Nos ayuda a desarrollar todo nuestro potencial al impulsar conversaciones valiosas, fortalecer una cultura de *feedback* continuo y reforzar un entorno de confianza y transparencia.

En este modelo, tanto el QUÉ (lo que logramos) como el CÓMO (nuestros valores y comportamientos) son cruciales. Los/las líderes evalúan el rendimiento del equipo cada año y, tras un proceso de calibración global, los resultados, combinados con el multiplicador del EBITDA, determinan la remuneración variable de las personas trabajadoras que cumplen los requisitos.

3.2.2. Formación

Ofrecemos formación a todas las personas trabajadoras, dándoles la oportunidad de mejorar sus habilidades y alcanzar sus objetivos de desarrollo profesional y personal.

Diseñamos acciones formativas para satisfacer las necesidades de la empresa en cuanto a valores, habilidades, conocimientos técnicos, idiomas o sistemas tecnológicos. Los requisitos de formación (conocimientos, competencias o habilidades) están alineados con las responsabilidades profesionales o los objetivos del Plan de Desarrollo Individual de cada persona trabajadora.

3.2.3. Planes de desarrollo

Almirall garantiza que el desarrollo de las personas trabajadoras sea acorde con la estrategia organizativa mediante un proceso riguroso y justo que abarca tres actividades principales:

1. Armonizar la estrategia de sucesión de liderazgo con la estrategia empresarial: identificar las capacidades necesarias para impulsar la estrategia empresarial ahora y en el futuro.
2. Identificar, evaluar y desarrollar el talento: crear un mapa de talento sólido y dinámico, además de programas y prácticas de desarrollo estructurados.
3. Medición: uso de herramientas prácticas para analizar la eficacia y relevancia del programa, garantizando así una mejora continua.

Estas actividades se llevan a cabo mediante sesiones de desarrollo de talento con equipos de área y de liderazgo, en las que los/las líderes comparten la visión que tienen los miembros de sus equipos y hacen propuestas para el desarrollo y la progresión de aquellas personas que destacan por su talento o potencial de desarrollo y pueden emprender diferentes retos en el futuro. Estas sesiones tienen como objetivo:

- Identificar a las personas trabajadoras con potencial para enfrentarse a nuevos retos y sus planes de desarrollo correspondientes.
- Identificar puestos clave y estrategias de planes de sucesión.
- Hacer un seguimiento de los planes de desarrollo individuales existentes para evaluar su evolución y definir los siguientes pasos.

3.2.4. Contratación

Nuestro proceso de contratación garantiza la objetividad y la exactitud en la selección de los candidatos adecuados, con el objetivo de atraer, contratar y retener a los mejores talentos y facilitar su integración en la empresa.

Oportunidades internas: Fomentamos la promoción interna anunciando las vacantes a nivel interno, lo que permite a las personas trabajadoras solicitar nuevas oportunidades. El área de People & Culture se encarga del proceso de contratación interna en colaboración con el/la líder de contratación. Los/las líderes son responsables del desarrollo profesional de su equipo y de facilitar el movimiento interno.

Contratación externa: People & Culture está a cargo del proceso de contratación externa, y colabora con los/las líderes de contratación para evaluar las fuentes, llevar a cabo las entrevistas y garantizar un proceso de selección coherente. Los/las líderes son los responsables de contratar a los/las profesionales mejor cualificados.

Movilidad global: El proceso de movilidad global aspira a proporcionar una integración rápida y eficiente a las personas trabajadoras. Este proceso puede gestionarlo la persona responsable del proceso de contratación o el/la *global mobility manager* designado/a a tal efecto. Acordamos paquetes de reubicación específicos basados en situaciones personales y países de destino, garantizando la igualdad y la equidad, y siguiendo el procedimiento operativo estándar (POE) pertinente.

Tenemos contratos mundiales con proveedores de servicios de reubicación y apoyo, implementados por equipos locales de People & Culture basados en las directrices corporativas. Estas normas se aplican generalmente en toda la organización para la contratación de candidatos/as que viven fuera del país o ciudad en el que se encuentra la empresa contratante.

3.3. Compensación y beneficios

3.3.1 Estructura organizacional

La estructura organizativa de puestos de trabajo de Almirall (Equal) establece un marco común para evaluar la contribución de cada puesto dentro de la empresa. El Mapa Global de Puestos de Trabajo está concebido para mejorar la equidad y la transparencia internas, teniendo en cuenta factores como el ámbito de gestión, la formación y la experiencia requeridas, la profundidad y amplitud de los conocimientos, y la autonomía e impacto de cada puesto.

Este Mapa de Puestos de Trabajo describe y armoniza todos los puestos de trabajo de Almirall según los grados, los títulos y su valor. Es una herramienta flexible y dinámica que puede adaptarse a las necesidades futuras y a las tendencias del mercado.

3.3.2 Compensación y beneficios

Los programas de compensación de Almirall tienen como objetivo fomentar una cultura de alto rendimiento, con planes basados en la competitividad externa y la equidad interna, que reflejen el nivel de contribución del trabajo y el rendimiento individual. Analizamos de forma continua los salarios del sector para seguir siendo competitivos en todos nuestros mercados y ofrecer atractivos beneficios sociales acordes con las prácticas locales. Todos los años, calculamos y divulgamos de forma transparente la brecha salarial de género, tanto sin ajustar como ajustada, en el Informe de sostenibilidad.

Nuestros objetivos de sostenibilidad incluyen un firme compromiso con la igualdad salarial de género y la garantía de un salario digno en todos los países en los que operamos.

3.3.3 Revisión salarial

El proceso de revisión salarial anual evalúa la situación salarial actual de todas las personas trabajadoras en el mercado, asegurando la adecuación con su rendimiento. Esta revisión tiene en cuenta el rendimiento de los/las empleados/as, las comparaciones con el mercado (estudios de compensación, prácticas locales, convenios colectivos, etc.), la equidad interna y el presupuesto definido y aprobado anualmente.

3.3.4 Beneficios

Los beneficios son productos o servicios que se ofrecen a las personas trabajadoras sin coste o con condiciones muy favorables. Estos beneficios están pensados para satisfacer las necesidades de

nuestras personas trabajadoras y sus familias, teniendo en cuenta las realidades de cada país en el que estamos presentes.

Ofrecemos una amplia gama de servicios de atención a la salud, la seguridad y el bienestar, como seguro de accidentes, seguro médico, servicio de comedor, asistencia para el cuidado de los niños, coches de empresa y aparcamiento en el lugar de trabajo. Estas prestaciones se ajustan a la legislación y las prácticas locales de cada país.

Almirall ha desarrollado un POE específico sobre compensación y beneficios para establecer e implementar procesos corporativos en estas áreas.

3.4. Personal

3.4.1. Condiciones laborales

Garantizamos un entorno laboral de confianza que ayude a desarrollar el potencial de todas las personas en Almirall, garantizando el derecho a la desconexión digital para todas las personas trabajadoras.

Consulta las directrices de Turn It Flex para conocer más detalles.

3.4.2. Relaciones laborales

En Almirall, nos comprometemos a cumplir con la legislación laboral y las mejores prácticas, fomentando el diálogo constructivo y el respeto a los grupos sociales que representan a cada lugar de trabajo o país.

Fomentamos la mejora continua a través de Comités formados con la representación legal de personas trabajadoras, que abordan cuestiones clave como prestaciones, igualdad, salud y seguridad en el trabajo y otras inquietudes cotidianas.

Contamos con representación legal de las personas trabajadoras en nuestros principales lugares de trabajo. El Comité de Empresa Europeo, creado en 2019, celebra dos reuniones anuales ordinarias para abordar cuestiones de interés común que afectan a varios países.

3.5. Bienestar

La cultura de Almirall se sustenta en su Propósito, que sitúa a los pacientes en el corazón de todo lo que hacemos. Esto inspira a nuestras personas trabajadoras a dar lo mejor de sí mismas/as y a encontrar sentido en su trabajo diario. Tenemos el compromiso de construir una cultura de atención y cuidado en la que las personas se sientan valoradas y dispongan de las herramientas necesarias para crecer, evolucionar y contribuir, tanto a nivel profesional como personal. En este sentido, Almirall está desarrollando varios programas para mejorar la salud y el bienestar de las personas trabajadoras y su entorno, lo que les permite mejorar activamente su bienestar y salud.

3.6. Relación con otras políticas corporativas

Esta política se armoniza con otras políticas corporativas y las complementa, entre ellas:

Política de sostenibilidad, Política de derechos humanos, Política de control de riesgos, Política de salud, seguridad y medio ambiente, Política antisoborno y anticorrupción, Política de sostenibilidad global, Política de diversidad e inclusión y Política de gestión de riesgos, entre otras.

4. Gobernanza

Patrocinador de la política corporativa: Director/a de Personal y Cultura
Propietario de la política corporativa: Director/a sénior de C&B global, Relaciones laborales y Administración de personal.



Todas las personas trabajadoras deben informar de cualquier sospecha de infracción de esta Política de conformidad con el Código Ético de Almirall y otras directrices internas. Cualquier sospecha de infracción puede comunicarse al director/a directo/a, a Personal y Cultura, al o la responsable local de Cumplimiento, al o la representante legal o a través del [canal SpeakUp!](#)