

Estado de Información No Financiera Consolidado e Información sobre Sostenibilidad de Almirall S.A y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio 2024

ÍNDICE

1.	Introducción a la compañía	6
2.	Gobernanza	7
2.1.	Gobierno Corporativo	7
2.1.1.	Consejo de Administración	7
2.1.2.	Comisiones del Consejo	8
2.1.3.	Comités Corporativos	11
2.1.4.	Gestión de riesgos	13
2.2.	Conducta empresarial	14
2.2.1.	Estructura organizativa de la conducta empresarial en Almirall	14
2.2.2.	Gestión de impactos, riesgos y oportunidades	15
2.2.3.	Políticas de conducta empresarial	16
2.2.4.	Prevención y detección de la corrupción y el soborno	21
2.2.5.	Gestión de la Ciberseguridad y Seguridad de la Información	22
2.2.6.	Gestión de la Inteligencia Artificial	23
2.3.	Cadena de suministro sostenible	24
2.3.1.	Enfoque de gestión de la cadena de suministro	24
2.3.2.	Políticas y procesos en relación con la cadena de suministro sostenible	25
2.3.3.	Palancas y herramientas para la gestión sostenible de la cadena de suministro	27
2.3.4.	Membresías y reconocimientos externos	30
2.3.5.	Metas y objetivos en relación con la Cadena de Suministro Sostenible	30
2.4.	Fiscalidad responsable	30
2.4.1.	Política fiscal de Almirall	30
2.4.2.	Información fiscal país por país (CbC, por sus siglas en inglés)	31
2.4.3.	Contribución fiscal	32
2.4.4.	Beneficio neto antes de impuestos por país	33
3.	Gestión de la Sostenibilidad y Doble Materialidad	34
3.1.	Gobierno de la sostenibilidad	34
3.1.1.	Contexto	34
3.1.2.	Política de Sostenibilidad	34
3.1.3.	Estrategia de Sostenibilidad	35
3.1.4.	Objetivos en Sostenibilidad y ESG; iniciativas y proyectos	36
3.1.5.	Evaluaciones y calificaciones en Sostenibilidad	41
3.1.6.	Otras calificaciones: <i>CDP disclosure</i>	42
3.1.7.	Relación con los grupos de interés	42
3.1.8.	Financiación específica sostenible	43
3.2.	Análisis de doble materialidad	44
3.2.1.	Introducción	44
3.2.2.	Doble materialidad	45
3.2.3.	Proceso de evaluación	46
3.2.4.	Análisis de la cadena de valor	47
3.2.5.	Identificación de las partes interesadas	48

3.2.6.	Identificación de los IROs	49
3.2.7.	Metodología de evaluación	50
3.2.8.	Evaluación de los IROs	51
3.2.9.	Evaluación de la doble materialidad	51
3.2.10.	Resultados	52
3.2.11.	Resultados del ejercicio anterior	54
4.	Medioambiente	54
4.1.	Gestión medioambiental	54
4.1.1.	Política de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente	54
4.1.2.	Sistema integrado de gestión de Almirall	55
4.1.3.	Procesos y Procedimientos de Diligencia Debida	56
4.2.	Taxonomía Europea	58
4.2.1.	Adopción de la Taxonomía Europea	59
4.2.2.	Cálculo de los KPIs	60
4.3.	Cambio Climático	62
4.3.1.	Gobernanza	62
4.3.2.	Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades	62
4.3.3.	Plan de transición para la mitigación del cambio climático	64
4.3.4.	Políticas relacionadas con la mitigación y adaptación del cambio climático	65
4.3.5.	Actuaciones y recursos en relación con las políticas de cambio climático y Metas relacionadas con la mitigación del cambio climático y adaptación al mismo	65
4.3.6.	Energía	68
4.3.7.	Emisiones de alcance 1, 2 y 3	70
4.3.8.	Proyectos de eliminación y mitigación de GEI financiados mediante créditos de carbono	73
4.3.9.	Precio interno del carbono	74
4.4.	Contaminación	74
4.4.1.	Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades	74
4.4.2.	Políticas relacionadas con la contaminación	75
4.4.3.	Actuaciones, metas y recursos en relación con la contaminación	75
4.4.4.	Contaminación del aire	77
4.4.5.	Contaminación del agua	77
4.4.6.	Contaminación del suelo	78
4.5.	Agua	79
4.5.1.	Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades	79
4.5.2.	Políticas relacionadas con el consumo de agua	79
4.5.3.	Actuaciones, metas y recursos en relación con el consumo de agua	79
4.5.4.	Consumo de agua	81
4.6.	Biodiversidad y ecosistemas	82
4.6.1.	Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades	82
4.6.2.	Políticas relacionadas con la biodiversidad y ecosistemas	82
4.6.3.	Actuaciones, metas, recursos y métricas en relación con la biodiversidad	82
4.6.4.	Biodiversidad	83
4.7.	Uso de los recursos y economía circular	83
4.7.1.	Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades	83

4.7.2.	Políticas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular	84
4.7.3.	Actuaciones, metas y recursos en relación con el uso de los recursos y la economía circular	84
	Iniciativas de mejora en sostenibilidad del packaging	84
4.7.4.	Gestión de residuos	85
4.7.5.	Consumo de materias primas	87
5.	Social	87
5.1.	La Cultura de Almirall	87
5.2.	Personal Propio	91
5.2.1.	Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades	91
5.2.2.	Políticas relacionadas con las personas trabajadoras	93
5.2.3.	Procesos para colaborar con los trabajadores propios y los representantes de los trabajadores, negociación colectiva y diálogo social	98
5.2.4.	Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que las personas trabajadoras propias expresen sus inquietudes	99
5.2.5.	Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa, enfoques para mitigar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con el personal propio y eficacia de dichas actuaciones y enfoques	101
5.2.6.	Metas relacionadas con la gestión de incidencias de importancia relativa, con el impulso de incidencias positivas, así como con riesgos y oportunidades	101
5.2.7.	Perfil de la plantilla	102
5.2.8.	Satisfacción y compromiso con las personas trabajadoras (índices de rotación y absentismo)	103
5.2.9.	Personas trabajadoras no empleadas	105
5.2.10.	Diversidad e inclusión	106
5.2.11.	Salarios adecuados	108
5.2.12.	Protección social	109
5.2.13.	Desarrollo del talento y formación	111
5.2.14.	Seguridad, salud y bienestar	115
5.2.15.	Conciliación de la vida laboral y familiar	119
5.2.16.	Criterios de igualdad retributiva y Brecha salarial en Almirall	122
5.2.17.	Incidentes y denuncias en Derechos Humanos	124
5.3.	Personas trabajadoras de la cadena de valor	124
5.3.1.	Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades	125
5.3.2.	Políticas y compromisos con las personas trabajadoras de la cadena de valor	125
5.3.3.	Procedimientos, actuaciones y recursos en relación con las personas trabajadoras de la cadena de valor	126
5.3.4.	Metas y objetivos en relación con las personas trabajadoras de la cadena de valor	126
5.4.	Consumidores finales: Los pacientes	126
5.4.1.	Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades	128
5.4.2.	Políticas y compromisos con los pacientes	129
5.4.3.	Seguridad y salud de los pacientes	132
5.4.4.	Canales de comunicación con el Paciente y Consumidores finales	133
5.4.5.	Adopción de medidas y enfoques efectivos para mitigar riesgos y aprovechar oportunidades relacionadas con Pacientes y Consumidores finales	135
5.4.6.	Compromisos con la comunidad	135
5.4.7.	Principales metas y objetivos relacionados con los pacientes	142

6.	ACERCA DE ESTE INFORME	143
6.1.	Alcance del informe	143
6.2.	Principios de preparación	143
6.3.	Lista de requerimientos por las NEIS incluidos en el informe	144
6.4.	Índice de los contenidos requeridos por la ley 11/2018, de 28 de diciembre	148
6.5.	Requerimientos no incluidos a la fecha de publicación de este informe	151
7.	ANEXOS	156
7.1.	Otros indicadores sociales	156
7.1.1.	Distribución del empleo	156
7.1.2.	Despidos	157
7.1.3.	Retribuciones	157
7.2.	Tablas de indicadores de las actividades económicas que se ajustan a la taxonomía UE	159
7.2.1.	Volumen de negocios	159
7.2.2.	Capex	161
7.2.3.	Opex	163

1. Introducción a la compañía

Almirall es una compañía farmacéutica global líder en dermatología médica, que colabora con profesionales de la salud para aplicar la ciencia y proporcionar soluciones médicas a pacientes y futuras generaciones. Fundada hace 80 años y con sede en Barcelona, Almirall cotiza en la Bolsa de Valores de España (ticker: ALM).

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

Los valores de Almirall son la base sobre la cual se construye una organización en la que los trabajadores se sienten empoderados como actores clave en la evolución de la compañía. Estos valores impulsan al equipo de Almirall e inspiran a trabajar diligentemente día tras día para aprovechar el conocimiento y habilidades, para encontrar soluciones efectivas y mejorar la calidad de vida de los pacientes.

Almirall ha reenfocado su estrategia en la dermatología médica para abordar mejor las necesidades no satisfechas de los pacientes. Se invierte en innovación y productos dermatológicos sustancialmente diferenciados para proporcionar soluciones reales que mejoren la vida de los pacientes. Se ofrece una amplia gama de soluciones médicas dirigidas a combatir enfermedades de la piel, ayudando a las personas a mejorar su salud.

Con décadas de inversión en ciencia e innovación de vanguardia, Almirall está comprometida a seguir desarrollando sus capacidades en el futuro. La mentalidad colaborativa permite trabajar estrechamente con expertos líderes en todo el mundo para innovar y desarrollar nuevas tecnologías. Ubicado en el centro de ciencia biomédica e innovación en salud de Barcelona, el centro de I+D farmacéutico de Almirall está dedicado exclusivamente a la dermatología médica. Aquí, el equipo de científicos líderes y expertos en innovación están avanzando en el conocimiento de la ciencia de la piel e identificando nuevas opciones de tratamiento dermatológico a través de una variedad de tecnologías.

Almirall genera sus ingresos a través de sus líneas de productos principalmente en la dermatología médica, ofreciendo una amplia gama de soluciones médicas para combatir enfermedades de la piel. Además, complementa su portafolio con divisiones terapéuticas que se dividen en: sistema nervioso central, cardiovascular, gastrointestinal, respiratorio y osteomuscular. Si bien genera ingresos a través de la producción de productos químicos, estos son menores, ya que el grueso de la producción química es para su uso en la producción farmacéutica propia (puede encontrarse mayor detalle sobre este aspecto en el apartado 4.2 "Taxonomía Europea"). A continuación, se detalla el Importe neto de la cifra de negocios del Grupo distribuido por geografía y área terapéutica, de conformidad a lo que se presenta también en las Cuentas Anuales del Grupo para el ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2024:

	Miles de Euros	
	2024	2023
España	305.232	296.916
Europa y Oriente Medio	576.012	491.567
América, Asia y África	104.477	106.033
Importe neto de la cifra de negocios	985.721	894.516

	Miles de Euros	
	2024	2023
Dermatología y otras	548.025	465.248
Gastrointestinal y Metabolismo	98.179	110.735
Respiratoria	92.718	86.809
Cardiovascular	89.422	86.130
Sistema nervioso central	82.441	74.800
Osteomuscular	39.826	31.809
Otras especialidades terapéuticas	35.110	38.985
Importe neto de la cifra de negocios	985.721	894.516

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

2. Gobernanza

2.1. Gobierno Corporativo

El gobierno corporativo en Almirall viene guiado por el Propósito del Grupo (ver sección 5.1 “La Cultura de Almirall” para mayor detalle) que refleja la razón de ser y la esencia permanente de la compañía. Se trata de asegurar que el modelo de gestión y las decisiones tomadas por el Consejo de Administración y sus comisiones, preserven los intereses a largo plazo de los diferentes grupos de interés y garanticen la sostenibilidad de la compañía.

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

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

Las normas corporativas internas (políticas corporativas y sus procedimientos normalizados de trabajo) también determinan la regulación relativa a las pautas esenciales del gobierno corporativo de Almirall, las cuales se revisan y actualizan periódicamente para adaptarse a los cambios regulatorios y las mejores prácticas. En este sentido, durante 2024 se han aprobado nuevas políticas corporativas, disponibles en la intranet de la compañía y también en la web corporativa del Grupo: <https://www.almirall.es/politicas-corporativas>.

2.1.1. Consejo de Administración

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

A 31 de diciembre de 2024, el Consejo de Administración está formado por diez consejeros: un Consejero Ejecutivo, ocho Consejeros Independientes y un Consejero Dominical, además del Secretario no consejero y la Vice-secretaria no consejera.

Los Consejeros son: Carlos Gallardo Piqué (Presidente y Consejero Delegado), Enrique de Leyva Pérez (Vicepresidente, Consejero Coordinador y Consejero Independiente), Karin Louise Dorrepaal (Consejera Independiente), Seth J. Orlow (Consejero Independiente), Alexandra B. Kimball (Consejera Independiente), Eva-Lotta Allan (conocida como Eva-Lotta Coulter) (Consejera Independiente), Ruud Dobber (Consejero Independiente), Ugo di Francesco (Consejero Independiente), Eva Abans Iglesias (Consejera Independiente) y Antonio Gallardo Torrededía (Consejero Dominical). Del total de Consejeros, 80% son Consejeros Independientes y 40% mujeres.

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

Durante el ejercicio 2024 se ha producido la renuncia de Tom McKillop como Consejero Externo y consecuentemente como Vicepresidente del Consejo de Administración y miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Asimismo, se ha producido el nombramiento de Ugo di Francesco y Eva Abans Iglesias como Consejeros Independientes.

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

2.1.2. Comisiones del Consejo

Existen cuatro comisiones del Consejo de Administración: la Comisión de Auditoría, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la Comisión de Dermatología y la Comisión de Gobernanza. 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 de forma ordinaria con carácter trimestral y reportan sus actividades al Consejo de Administración en cada sesión.

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 asume también las funciones relativas a la supervisión global de todas las materias relativas a Sostenibilidad y a ESG, ética y *compliance*, seguridad de la información y ciberseguridad.

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 ciberseguridad o seguridad de la información, son debidamente gestionados.

La Comisión de Auditoría está compuesta por cuatro consejeros, todos ellos no ejecutivos, tres 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. Las funciones de Secretario son ejercidas por un no miembro de la Comisión. 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 el Propósito y valores: en particular, establecer y supervisar un mecanismo que permita a las personas trabajadoras comunicar, de forma confidencial y, si resulta posible y se considera apropiado, anónima las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente las de materia penal, financieras y contables, que adviertan en el seno de la Sociedad (ver apartado 2.2.4 "Prevención y detección de la corrupción y el soborno" para mayor detalle al respecto).

Durante 2024, la Comisión, entre otros asuntos, revisó la información financiera periódica de la compañía, las operaciones más relevantes, inquirió la opinión de los auditores externos, realizó un seguimiento continuo de los riesgos principales de la compañía, revisó los objetivos del Grupo en materia de Sostenibilidad hasta 2050, hizo el seguimiento de la actualización del Programa de Seguridad de la Información llevada a cabo y revisó

las observaciones y recomendaciones derivadas de los informes de auditoría interna así como el cumplimiento de su plan de actividades.

Comisión de Nombramientos y Retribuciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones supervisa el proceso de selección y la Política de Remuneración de los Miembros del Consejo de Administración y de la Alta Dirección de la compañía y de sus filiales, y supervisa y coordina las actividades estratégicas globales del área de *People & Culture* de Almirall.

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada por tres Consejeros independientes. Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se designan teniendo en cuenta sus conocimientos, aptitudes y experiencia, así como los cometidos de la Comisión. El Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es un Consejero independiente, elegido entre dichos consejeros. Las funciones de Secretario son ejercidas por un no miembro de la Comisión. 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 Consejero Delegado de la Sociedad, especialmente cuando se trate de materias relativas a los consejeros ejecutivos y Alta Dirección. 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 compañía y sus filiales y para la selección de candidatos.
- Informar y elevar al Consejo de Administración los nombramientos de consejeros, Alta Dirección y *Senior Leadership* 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 2024 se procedió a evaluar favorablemente la nueva Política de Remuneración de los Miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, previo sometimiento a aprobación del Consejo de Administración y de la Junta de Accionistas. La política, disponible en la web de Almirall, fue diseñada con asesoría de expertos en gobierno corporativo y con el objetivo de atraer y retener talento en el Consejo, asegurando un esquema retributivo alineado con la dedicación y las responsabilidades de los consejeros. Está regida por una serie de principios clave:

- Independencia: La estructura de remuneración debe respetar la autonomía de los consejeros no ejecutivos.
- Competitividad y Retención: La compensación será competitiva para atraer talento relevante.
- Sostenibilidad a Largo Plazo: La política está orientada hacia la sostenibilidad y rentabilidad a largo plazo, evitando una toma de riesgos excesiva.
- Transparencia y Equidad: La remuneración será clara, proporcionada y justa, considerando la dedicación y la responsabilidad de cada consejero.
- Revisión Regular: La Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisa y ajusta la política periódicamente, proponiendo cambios al Consejo para su aprobación en Junta General.

Durante el ejercicio 2024, se tomó razón de la renuncia de Tom McKillop como Consejero Externo, y consecuentemente como Vice-Presidente y miembro de la comisión de Nombramientos y Retribuciones, y se

aprobaron las propuestas de nombramiento de Ugo di Francesco y Eva Abans como consejeros independientes de la Sociedad.

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 está formada por tres Consejeros, uno de los cuales es el Consejero Ejecutivo y los otros dos son Consejeros Independientes. Las funciones de Secretario son ejercidas por un no miembro de la Comisión.

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 de Administración 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 2024 se han referido a la revisión de potenciales operaciones de desarrollo de negocio, así como a la evaluación del *R&D Innovation Roadmap 2.0* para el período 2025-2027.

Comisión de Gobernanza

La Comisión de Gobernanza está formada por tres Consejeros: el Consejero Coordinador y otros dos Consejeros Independientes. Las funciones de Secretario son ejercidas por un no miembro de la Comisión.

La Comisión de Gobernanza tiene las siguientes responsabilidades:

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

La Comisión de Gobernanza se reúne de ordinario trimestralmente y podrá reunirse además 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 deberá levantar acta de sus reuniones, de la que remitirá copia a todos los miembros del Consejo de Administración. Para el mejor cumplimiento de sus funciones, la Comisión de Gobernanza 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 2024 han sido el seguimiento de las interacciones por parte del departamento de Relación con Inversores con los asesores de voto y los inversores y el seguimiento de la actualización de los principales hitos en materia de Gobierno Corporativo de la Sociedad.

2.1.3. Comités Corporativos

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

Comité de Dirección

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, no reservadas a la aprobación exclusiva del Consejo de Administración.

La misión del Comité de Dirección engloba las siguientes responsabilidades:

- Dirigir la estrategia y las decisiones estratégicas de la compañía que no estén expresamente reservadas al Consejo de Administración, de 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;
- Maximizar el valor estratégico de las políticas de gestión del personal de Almirall y del clima de trabajo.

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

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

Existen también otros comités internos que se detallan a continuación.

Comité de Portfolio I+D

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

Comité Científico I+D

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

Comité de Seguridad del Medicamento

Supervisa las actividades de farmacovigilancia y seguridad clínica de todos los medicamentos en investigación y autorizados de Almirall para garantizar el cumplimiento de los requisitos reglamentarios, las necesidades comerciales y una evaluación adecuada de beneficios / riesgos a lo largo del ciclo de vida del producto con el objetivo final de proteger la salud del paciente. Ver la sección 5.4.3 "Seguridad y salud de los pacientes" como herramientas para asegurar la calidad de los productos, la salud y la seguridad de los consumidores" para más detalle al respecto.

Comité de Calidad

Establece y preserva el compromiso de Almirall con la calidad, asegurando el correcto funcionamiento del sistema de calidad farmacéutica y garantizando que la calidad de los productos desarrollados, fabricados y comercializados por Almirall cumplan con las regulaciones sanitarias aplicables.

Comité de Gobierno Corporativo

El Comité de Gobierno Corporativo tiene como ámbito funcional el gobierno corporativo, la defensa corporativa, la gestión de riesgos y auditoría interna, asumiendo también la supervisión global en temas de cumplimiento, ciberseguridad y sostenibilidad.

El Comité está compuesto por el Presidente y Consejero Delegado del Grupo (que también preside el Comité), el Chief Financial Officer, el *Chief People & Culture Officer*, el *Executive Director Internal Audit*, la *Chief Legal Officer & General Counsel* y la *Associate Director Corporate Governance Counsel*, que actúa como Secretaria del Comité.

Comité de Sostenibilidad

El Comité de Sostenibilidad es un comité interno que reporta al Comité de Dirección de la compañía, presidido por el *Chief People & Culture Officer* y, su Secretario, el *Global Sustainability Executive Director*. Además, cuenta con Directores responsables de las diferentes áreas de la compañía. Sus objetivos son:

- La gestión y liderazgo de los objetivos de sostenibilidad, los planes de acción periódicos, programas, proyectos relevantes e iniciativas clave alineados con la estrategia de sostenibilidad aprobada por el Consejo de Administración y supervisada por la Comisión de Auditoría, en los principales pilares de las áreas de sostenibilidad, a saber, Planeta, Personas, Pacientes, Partners y Principios.
- Actuar como nexo entre las áreas de negocio y la corporación y los órganos de gobierno de la compañía, proponiendo al Estrategia de Sostenibilidad al Consejo de Administración, así como transmitiendo la aprobación de propuestas y resultados al resto de la compañía.

La misión del Comité de Sostenibilidad engloba las siguientes responsabilidades:

- Validar la estrategia y el programa de sostenibilidad de la compañía para su presentación por el Consejero Delegado al Consejo de Administración, e impulsarlos en la organización.
- Analizar, promover y supervisar la Estrategia de Sostenibilidad de Almirall, incluyendo los objetivos, planes de acción y prácticas de sostenibilidad de la compañía en los principales pilares de las áreas de sostenibilidad, a saber, Planeta, Personas, Pacientes, Partners y Principios.
- Respaldar iniciativas clave en todas las funciones clave de la organización y hacer un seguimiento para garantizar su ejecución, asegurando que estén alineadas con el Propósito, los valores y la cultura de Almirall, y manteniendo una comunicación transparente con los grupos de interés.
- Apoyar los planes de comunicación interna y externa de Sostenibilidad.
- Asegurar el cumplimiento de los requisitos crecientes de auditorías e informes relacionados con ESG y sostenibilidad de diferentes grupos de interés (autoridades, socios, esquemas voluntarios, calificaciones, etc.) y garantizar la alineación con otros requisitos a los que se suscribe la empresa.
- Dotar de los recursos necesarios al área de Sostenibilidad Global, responsable de definir, coordinar y ejecutar la Estrategia de Sostenibilidad.

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.

Hay mayor detalle sobre la política fiscal del Grupo en el apartado 2.4 “Fiscalidad responsable”.

Comité de Evaluación de Inversiones

Presidido por el *Chief Financial Officer*, actúa como Secretario el *M&A & Corporate Development Director* y cuenta con otros Directores responsables de diferentes áreas de la compañía. Se encarga de evaluar y dar soporte al Comité de Dirección en materia de inversiones con un impacto importante en la compañía.

Comité de Operaciones Comerciales

Este comité está compuesto por el *Chief Commercial Officer*, que lo preside, el *Chief Financial Officer*, *Chief Marketing Officer* y *Chief Medical Officer* y sus funciones son alinear estrategias multifuncionales, planificar actividades de negocio y asesorar sobre aspectos operativos clave del negocio, así como dar seguimiento al desempeño, resultados y riesgos de las operaciones elevando propuestas al Comité de Dirección, facilitando el debate y la toma de decisiones.

2.1.4. Gestión de riesgos

El Sistema de Gestión de Riesgos de Almirall se fundamenta en la elaboración de un Mapa de Riesgos que se actualiza bianualmente mediante la coordinación y supervisión de Auditoría Interna. Se elabora a partir de la consolidación del análisis y valoración de eventos, riesgos, controles y planes de acción de mitigación realizados por las unidades de negocio y de soporte que integran las diferentes áreas de la compañía. 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 de medioambiente, farmacovigilancia, calidad y en actividades promocionales mediante los códigos de buenas prácticas.

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

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

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

La compañía también tiene en cuenta los riesgos de sostenibilidad, incluyendo los riesgos ambientales, sociales y de 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 4.1 “Gestión medioambiental” se explican las principales acciones tomadas en relación con el medio ambiente.

- Riesgos para la sociedad: en relación con potenciales riesgos de alcance social, el sistema de calidad de Almirall cubre todo el proceso de producción, desde la obtención de la materia prima hasta la liberación del producto terminado, con la finalidad de minimizar el riesgo de liberar al mercado un producto que pudiera tener comprometida su calidad, eficacia o seguridad. La compañía dispone de un sistema de control de reclamaciones y farmacovigilancia para la rápida detección de posibles problemas de calidad, eficacia o seguridad del producto y la adopción de las medidas correctoras. Además, los sistemas de control de trazabilidad de producto permitirían una retirada rápida y efectiva de cualquier lote de producto del mercado. En el apartado 5.4.3 “Seguridad y salud de los pacientes” se tratan estos aspectos con más detalle. Los estándares de seguridad de la plantilla son más rigurosos de lo que exige la ley y están minuciosamente documentados. Las responsabilidades por producto y los posibles incidentes en las instalaciones están cubiertos mediante políticas de gestión de riesgos y programas de seguros globales.
- Riesgo de gobernabilidad: el Grupo tiene establecidas políticas de Responsabilidad Social Corporativa, políticas de comunicación con mercados financieros y de cumplimiento de buenas prácticas en materia fiscal.

Existe 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, así como una Política de Control de Riesgos.

2.2. Conducta empresarial

En Almirall, la responsabilidad corporativa, la integridad y la transparencia son parte fundamental de sus operaciones. Se reconoce la importancia de los factores no financieros en la creación de valor a largo plazo y, como resultado, se dedica a llevar a cabo su negocio de una manera segura y ambientalmente sostenible como parte de su compromiso no sólo para mejorar la vida de las personas que padecen enfermedades de la piel, sino también para generar un impacto positivo en sus grupos de interés.

Se apoya este compromiso a través de un programa de *compliance* centrado en la comunicación, la formación, las evaluaciones de riesgos, la diligencia debida, las políticas y los procedimientos, los sistemas de notificación del personal, la gestión de casos e investigaciones relacionadas, la supervisión y la mejora continua. A través del programa de *compliance* hay un compromiso por cumplir las normas de conducta ética aplicables a la industria farmacéutica y las disposiciones de su Código Ético, que refleja los principios, valores y pautas de comportamiento que se deben seguir.

2.2.1. Estructura organizativa de la conducta empresarial en Almirall

El Consejo de Administración, es el máximo órgano de decisión, supervisión y control de Almirall, salvo en aquellas materias legal o estatutariamente reservadas a la Junta General de Accionistas. Establece las políticas y estrategias generales de Almirall; en particular el plan estratégico y de negocio, los objetivos de gestión y el presupuesto anual, y garantiza el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables.

El Consejo de Administración delega la gestión ordinaria de Almirall en el Comité de Dirección y, en la medida de lo legalmente posible, en el Consejero Delegado, quien lo lidera, enfocando así sus esfuerzos en la función de supervisión y toma de las decisiones más relevantes.

El Consejo de Administración es el responsable de aprobar el Código Ético, el Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores y, entre otras, las siguientes Políticas Corporativas:

- Política sobre el sistema interno de información del Grupo Almirall en España y principios esenciales del procedimiento de gestión de comunicaciones
- Política de Gobierno Corporativo
- Política de Sostenibilidad
- Política de Control y Gestión de Riesgos

El Comité de Gobierno Corporativo revisa todas las Políticas Corporativas y las presenta para aprobación del Comité de Dirección y/o Comisión de Auditoría y Consejo de Administración de acuerdo con la legislación y normativas internas vigentes. Todas las Políticas Corporativas se publican en la intranet corporativa y/o página web corporativa, según corresponda, de forma que todas las personas trabajadoras tienen acceso a ellas.

El Comité de Dirección opera de acuerdo con las directrices generales establecidas por el Consejo de Administración y/o delegadas por éste en el Consejero Delegado. Es el comité ejecutivo corporativo de Almirall, define y asegura la consecución de los objetivos y estrategias a largo plazo del Grupo. También establece los principios y aprueba el contenido de las políticas corporativas internas no reservadas a la aprobación exclusiva del Consejo de Administración.

La Comisión de Auditoría, en materia de ética y anticorrupción, es la responsable de supervisar el cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo y de los códigos internos de conducta de la compañía, asegurando que la cultura corporativa esté alineada con su propósito y valores. Revisa y recomienda la aprobación de la información financiera y no financiera que la compañía publica periódicamente, garantizando el cumplimiento de todos los requisitos legales y la correcta aplicación de las normas contables. También supervisa el sistema de auditoría interna, los sistemas de control interno y las actividades relacionadas con el control y gestión de riesgos. La Comisión de Auditoría asume también las funciones relacionadas con la supervisión de todas las cuestiones relativas a sostenibilidad y ESG, ética y cumplimiento, y seguridad de la información y ciberseguridad.

La Comisión de Gobernanza, tal y como se ha definido en el apartado 2.1.2 “Comisiones del Consejo”, apoya y supervisa la implementación y actualización de los distintos sistemas de gestión de riesgos, entre otras funciones.

El área de *General Counsel* incluye las áreas de Legal, *Compliance*, Privacidad, Gobierno Corporativo y Seguridad de la Información. La función principal de estas áreas es proteger los activos tangibles e intangibles de la compañía, minimizando los riesgos asumidos por la compañía, que opera siempre en línea con la legislación aplicable, el modelo de gobierno de Almirall y las políticas corporativas adoptadas.

El *General Manager* de cada filial actúa como gerente de riesgos de manera multidisciplinar para todas las áreas de actividad de la filial, y cuenta con el apoyo del *Compliance Officer* designado en cada filial y del área Legal.

2.2.2. Gestión de impactos, riesgos y oportunidades

En Almirall, la gobernanza se basa en un firme compromiso con la transparencia, la integridad y el cumplimiento normativo. A través de comités y comisiones especializadas, como la Comisión de Auditoría y el Comité de Sostenibilidad, que reportan al Consejo de Administración y al Comité de Dirección respectivamente, la compañía sigue las mejores prácticas de gobierno y busca liderar en transparencia para ganar la confianza de todos los terceros con quién interactúa. Este enfoque integrado fomenta una cultura de responsabilidad corporativa y sostenibilidad, orientando las operaciones hacia la creación de valor a largo plazo.

En cuanto a la gestión de impactos, riesgos y oportunidades de gobernanza, el análisis de Doble Materialidad de 2024 identificó los factores más relevantes, integrándolos en un proceso corporativo liderado por el *Executive Director Internal Audit*, con cada área de negocio responsable de gestionar sus propios riesgos.

Riesgos

- **Ciberseguridad:** Interrupciones en las operaciones comerciales de Almirall debido a ciberataques que generen una disrupción significativa y/o filtración de información secreta, especialmente en procesos de producción y de investigación y desarrollo, altamente automatizados y digitalizados. Esto podría resultar en pérdidas financieras considerables y en la erosión de la confianza de clientes y plantilla.
- **Corrupción y soborno:** Pérdida de reputación y aumento del riesgo de sanciones legales debido a potenciales prácticas de corrupción y soborno dentro de Almirall.
- **Inteligencia artificial (IA):** Aumento de preocupaciones éticas debido al uso de herramientas y sistemas de inteligencia artificial en las actividades de investigación y desarrollo de Almirall. Esto podría, llevar a sesgos en la programación y el aprendizaje de la IA.

Oportunidades

- **Cultura corporativa:** La cultura corporativa de Almirall se caracteriza por un enfoque en la transparencia y la mejora de los estándares de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (HSE, por sus siglas en inglés) a través de la digitalización y automatización de procesos de I+D y producción. Esto contribuye a desarrollar medicamentos más seguros y efectivos, en línea con el propósito de la compañía. Además, la integración de los principios de sostenibilidad en todas sus actividades fortalece su reputación.
- **Protección del denunciante:** Incremento de la transparencia, la rendición de cuentas y una cultura de integridad dentro de Almirall mediante la implementación de mecanismos robustos como el canal de denuncias “*SpeakUp!*” para proteger a los denunciantes que informen sobre conductas indebidas o comportamientos poco éticos. Esto también refuerza el cumplimiento ético y legal en general.
- **Bienestar animal:** Mejora de la reputación de Almirall y fomento de la confianza pública mediante la implementación de estándares y prácticas éticas que aseguren el bienestar de los animales involucrados especialmente en las actividades de I+D. Estas medidas no sólo se alinean con las regulaciones de la industria, sino que también resuenan con los valores éticos y responsables de los

consumidores, lo que podría traducirse en un mayor apoyo y lealtad por parte de una base de clientes socialmente consciente.

- **Corrupción y soborno:** Refuerzo de los estándares éticos y la reputación corporativa mediante la implementación de medidas rigurosas contra la corrupción y el soborno. Estableciendo políticas integrales y programas de capacitación que garanticen la transparencia y la integridad, Almirall puede posicionarse como líder en prácticas empresariales éticas, fomentando la confianza de las partes interesadas.

Impactos Negativos

- **Protección del denunciante:** La falta de una protección adecuada para los denunciantes dentro de Almirall podría disuadir al personal de informar sobre conductas inapropiadas o ilegales. Si el personal teme represalias, como despidos, discriminación o acoso, es posible que no denuncien incidentes, permitiendo que muchos pasen desapercibidos o no se aborden.

Impactos Positivos

- **Cultura corporativa:** Fortalecimiento de la cultura corporativa mediante la promoción de una comunicación transparente y participativa, el reconocimiento basado en valores, programas de integración y desarrollo de talento, y programas para fomentar el equilibrio entre la vida laboral y personal.
- **Protección del denunciante:** Aumento de la integridad organizacional y la transparencia en Almirall gracias a la implementación de políticas robustas de protección a denunciantes, lo que fomenta un entorno de trabajo seguro y ético, impactando positivamente a la sociedad al promover valores de honestidad, integridad y ética en el mundo empresarial.
- **Corrupción y soborno:** Almirall refuerza la integridad y ética empresarial mediante programas de prevención y detección de corrupción, junto con la formación continua de su personal y un sistema confidencial de denuncias accesible para sus personas trabajadoras y terceros. De este modo promueve un entorno empresarial transparente y contribuye a la lucha contra la corrupción.

2.2.3. Políticas de conducta empresarial

Las diferentes políticas y procedimientos normalizados de trabajo que existen en Almirall reflejan el firme compromiso de la compañía de desarrollar sus actividades de acuerdo con la legislación vigente en cada uno de los países en los que opera, y garantizando siempre la integridad en cada una de sus actividades y operaciones, dando cumplimiento a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo, las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales y los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, entre otros.

La Guía de Integridad Corporativa (ABIG) de Almirall describe los principios que rigen las interacciones de la compañía con sus principales grupos de interés, en función de objetivos legítimos y necesidades empresariales. Los grupos de interés con los que Almirall interactúa varían según el contexto y la naturaleza de la actividad, la cual puede abarcar diferentes etapas del ciclo de vida del producto, desde su desarrollo hasta su comercialización. Entre estos grupos se incluyen profesionales sanitarios, organizaciones de salud, asociaciones de pacientes, pacientes, pagadores, agencias reguladoras y legisladores. Esta guía cubre cinco temáticas: información general de la compañía, actividades promocionales, actividades no promocionales, interacciones con expertos externos y temas generales.

La Política de Protección de Datos Personales proporciona las pautas y principios a seguir para la protección de los datos personales de los grupos de interés de Almirall, en el ámbito de las actividades realizadas por los diferentes departamentos y áreas funcionales de Almirall. Todo ello con el objetivo de garantizar el cumplimiento de las leyes aplicables en materia de protección de datos, en particular el RGPD o reglamento general de protección de datos. En este apartado se describen las políticas más relevantes, empezando por el Código Ético, que establece un marco de referencia para todas ellas.

Código Ético

El Código Ético de Almirall refleja los principios, valores y pautas de comportamiento, que rigen la actuación de todas las personas que trabajan en Almirall y que configuran la base de todas las Políticas Corporativas.

En el Código Ético:

- Se establecen los valores de la empresa
- Se describe el sistema de gobierno corporativo y cumplimiento

- Se determina el modelo de gestión de personas (diversidad, salud, seguridad)
- Se especifican directrices sobre protección de activos, integridad e investigación y desarrollo, la protección de los grupos de interés (pacientes, consumidores, profesionales de la salud, funcionarios públicos, proveedores y otros)
- Se describe el servicio a la comunidad que brinda la empresa a nivel social y el compromiso con el medioambiente.

En la sección 5.2.2 “Políticas relacionadas con las personas trabajadoras” hay más detalles sobre el Código Ético.

Política de Control de Riesgos y Política de Gestión de Riesgos

Almirall opera en un sector con alta incertidumbre en los resultados de la inversión en I+D, en un mercado competitivo y sujeto a decisiones de las Autoridades Sanitarias para la aprobación y comercialización de productos. Estos riesgos se gestionan con un enfoque conservador, asignando recursos de forma selectiva y estableciendo estrictos procesos y controles en sus operaciones.

El Sistema de Gestión de Riesgos (descrito en el apartado 2.1.4 “Gestión de riesgos”) es un modelo integral de gestión de riesgos, bajo la responsabilidad del *Executive Director Internal Audit*, orientado a prevenir y gestionar los riesgos empresariales de Almirall, que tienen una triple finalidad: (i) prevenir los potenciales riesgos que pueden acarrear responsabilidad legal tanto a la compañía como a sus administradores, apoderados y/o representantes legales, (ii) anticipar la gestión de tales riesgos, y (iii) verificar el cumplimiento del marco normativo correspondiente aplicable a la compañía, tanto interno como externo.

Estas políticas fueron aprobadas en 2020 y de ellas derivan los correspondientes planes de actuación y mapa anual de riesgos, que facilitan el seguimiento, control y actualización por parte de la función de auditoría interna.

Adicionalmente, existe también el Modelo de Prevención y Gestión de Riesgos Penales, aprobado por el Consejo de Administración el 27 de julio de 2015 y ampliado por una adenda el 31 de octubre de 2021. Determina el sistema de organización, prevención, gestión y control de riesgos penales de Almirall y sus sociedades dependientes. 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 del Grupo, teniendo en cuenta, por un lado, las políticas y controles ya existentes, y por otro, la exposición a los riesgos penales detectada en los procesos concretos, en función del sector y las actividades que Almirall realiza.

La Política de Gobierno Corporativo, actualizada en julio de 2024, cuyo objetivo es establecer los principios y estructuras de gobernanza que rigen Almirall, S.A. y sus entidades de grupo, garantiza un modelo de gestión alineado con el propósito y valores corporativos. Esta política es aplicable a todas las entidades del grupo Almirall, sujeto a las leyes locales en cada jurisdicción donde opera, su contenido fue aprobado por el Consejo de Administración, quien también respalda su cumplimiento, y se aplica ampliamente sin perjuicio de los requisitos legales y reglamentarios aplicables en la correspondiente jurisdicción donde cada sociedad dependiente esté constituida y realice sus operaciones comerciales. El modelo de gobierno descrito en esta Política se basa en las recomendaciones establecidas en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas revisado y publicado en junio de 2020 por la CNMV, los Estatutos Sociales de Almirall S.A. (como Sociedad Dominante del Grupo) y el Código Ético antes descrito. Su implementación se realiza de acuerdo con los principios derivados del Propósito y los valores corporativos de Almirall y tiene como objetivo asegurar un modelo de gestión que defienda los intereses a largo plazo de los diferentes grupos de interés de Almirall y garantizar su viabilidad y sostenibilidad a largo plazo. Todo el personal de Almirall debe informar sobre cualquier posible infracción de la política, ya sea directamente a su responsable, al área *People & Culture*, al *Compliance Officer*, o a través del canal *SpeakUp!*, promoviendo una cultura de transparencia y cumplimiento ético.

Código de Conducta de Proveedores

Este código, en su versión más reciente de 2024, establece las expectativas de Almirall hacia sus proveedores en las áreas de ética, derechos humanos y laborales, salud y seguridad, medioambiente y sistemas de gestión. Estos estándares en materia de sostenibilidad deben ser aceptados por los proveedores durante el proceso de homologación, comprometiéndose a su cumplimiento (y también a hacerlo cumplir a sus subcontratistas). Ver más detalles en la sección 2.3.1 “Enfoque de gestión de la cadena de suministro” de este informe.

Este documento manifiesta, entre otros, la postura de tolerancia cero de Almirall frente a la actitud, comportamiento o práctica de corrupción, soborno o tráfico de influencias en relación con funcionarios o instituciones públicas, tanto nacionales como internacionales, como en cualquier otra circunstancia.

Además, al diseñar los ensayos preclínicos y en las relaciones con las *Contract Research Organizations* (CRO, por sus siglas en inglés), a quienes se externalizan estos ensayos, Almirall exige un respeto meticuloso por la legislación vigente en el ámbito de la investigación con animales. El bienestar de los animales de laboratorio es una prioridad, ya que existe una responsabilidad moral con los animales que se utilizan para la investigación, teniendo en cuenta los principios de Reemplazo (uso de tecnologías que eviten el uso de animales), Reducción (limitar el uso de animales) y Refinamiento (uso de métodos que limiten el dolor de los animales y mejoren su bienestar).

Política de Sostenibilidad

Esta política se ha actualizado en 2024 y es importante para la compañía en el ámbito de gobernanza, tal como se menciona posteriormente en los capítulos 3 “Gestión de la Sostenibilidad y Doble Materialidad”, 4 “Medioambiente” y 5 “Social”. Esta Política define los roles y responsabilidades de la gobernanza de la sostenibilidad y las diferentes implicaciones que tienen el Consejo de Administración, Comisión de Auditoría y Comité de Dirección, así como el Consejero Delegado, el Comité de Sostenibilidad, el *Global Sustainability Executive Director*, los Directores de Área y los *General Managers* de filiales.

Esta política establece objetivos de sostenibilidad medibles que están alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas para 2030 y los Objetivos Climáticos del Acuerdo de París. Estos objetivos se monitorean a través de indicadores (KPIs) y se detallan en el informe de sostenibilidad o información no financiera, en el informe anual y en la página web de la compañía.

Los objetivos de sostenibilidad están vinculados a la remuneración variable de los principales interesados internos, incluidos los miembros del Comité de Dirección, *Senior Leadership* y las personas con responsabilidades directas en sostenibilidad, tanto a corto como a largo plazo.

Esta política responde directamente a la cultura corporativa identificada como material en el análisis de doble materialidad realizado.

Política Antisoborno y Anticorrupción (ABAC)

El soborno y la corrupción están relacionados con ofrecer, dar, prometer dar, recibir o aceptar, activa o pasivamente, algo de valor o a cambio de una ventaja, con el fin de inducir o influir en una acción o decisión para obtener un beneficio comercial, contractual, regulatorio o personal.

En Almirall están prohibidos el soborno, la corrupción y otros tipos de conductas similares, ya sea entre particulares o con funcionarios u organizaciones públicas y privadas. También están prohibidas todo tipo de prácticas ilegales y delictivas sin excepción ni límites. Las contribuciones y donaciones políticas están completamente prohibidas. Almirall no tolera ninguna actitud, comportamiento o práctica de corrupción, soborno o influencia en relación con funcionarios o instituciones públicas, tanto nacionales como internacionales. Tampoco tolera conductas engañosas, fraudulentas o maliciosas que puedan llevar a la empresa a obtener ventajas indebidas o injustas. Por ello, se debe evitar cualquier práctica que falsee, restrinja o tenga como objetivo eliminar la competencia, como la publicidad comparativa, falsa o engañosa, así como la denigración de los competidores de Almirall. Almirall prohíbe y rechaza completamente cualquier práctica o conducta que suponga la incitación a prescribir sus medicamentos con incumplimiento de la normativa, por menosprecio a la competencia, o mediante publicidad falsa o engañosa.

Actualizada en 2024, la Política Antisoborno y Anticorrupción describe los principios clave de ABAC, respaldados por procedimientos y directrices adicionales que describen cómo Almirall detecta, previene y mitiga los riesgos de soborno y corrupción en sus actividades comerciales, en respuesta a los impactos, riesgos y oportunidades identificados en el análisis de doble materialidad y relacionados con corrupción, soborno y cultura corporativa.

Por otro lado, Almirall es miembro de la EFPIA (Federación Europea de Industrias y Asociaciones Farmacéuticas) y de IFPMA (Federación Internacional de Fabricantes y Asociaciones Farmacéuticas). Por ello, está obligada y comprometida a cumplir con los requisitos establecidos en el “Código de Promoción de medicamentos con receta e interacciones con los profesionales sanitarios” de la EFPIA, así como cumplir con las normativas locales. Además, todas las personas trabajadoras de Almirall, y especialmente aquellos con funciones específicas de control o supervisión, son responsables de la prevención, detección y denuncia de sobornos y otras formas de corrupción. Por esta razón, Almirall ha establecido los mecanismos de control necesarios para prevenir, detectar e informar de tales prácticas. Todo el personal de Almirall está obligado a notificar al responsable correspondiente cualquier situación conocida o cualquier sospecha de que se ha producido o se va a producir cualquier situación de potencial soborno y/o corrupción, que pudiera conllevar o implicar un incumplimiento de esta Política.

Canales de comunicación de las Políticas Corporativas

La Guía de políticas corporativas establece que cada política corporativa y PNT (Procedimiento Normalizado de Trabajo) deben tener un propietario, que será un Director o la persona de nivel superior del área sobre el que trate la política y será responsable de la gestión del ciclo de vida de dicha política corporativa o PNT.

Dicha gestión del ciclo de vida implica:

- Identificar la necesidad de cualquier política corporativa y proponer su incorporación.
- Identificar y redactar los PNT relacionados.
- Identificar la audiencia a quien va dirigida dicha Política o PNT y su comunicación.
- Preparar e implementar un plan de formación.
- Revisar y actualizar la Política Corporativa o PNT cuando sea necesario.
- Identificar un nuevo propietario de la Política Corporativa o del PNT cuando sea necesario.
- Garantizar que la Política o PNT esté disponible en español y en los diferentes idiomas locales.

Las políticas corporativas y demás normativas internas en materia de conducta empresarial se encuentran publicadas en la intranet corporativa y/o web corporativa de Almirall, según corresponda, de forma que todas las personas trabajadoras de Almirall tienen acceso a ellas. El Director responsable de cada Política, también lo es de la debida comunicación interna y formación en su lectura y comprensión a partir de la plataforma corporativa.

Declaración sobre la Utilización de Animales con Fines Científicos en Almirall

La investigación con animales es una parte pequeña pero fundamental en el desarrollo de muchos productos. Al utilizar animales en la investigación, Almirall se compromete firmemente en su Declaración sobre la Utilización de Animales con Fines Científicos, aprobada en 2018.

En Almirall, se reconoce que la investigación con animales aporta grandes beneficios tanto para la salud humana como para la salud animal. Se acepta que, hoy en día, es imposible evitar por completo el uso de animales para la investigación de nuevos fármacos, y se entiende que este es un tema de gran preocupación para la sociedad.

El bienestar de los animales de laboratorio alojados en las instalaciones es una prioridad absoluta para Almirall. No solo existe una responsabilidad moral hacia ellos, sino que también se cree que esto se traduce en una ciencia de mayor calidad.

Un aspecto clave del bienestar animal está cubierto por las denominadas tres R (3R), que hacen referencia a:

- Reemplazar la investigación en animales con otros métodos cuando sea posible (técnicas “in silico” o “in vitro”).
- Reducir la cantidad de animales utilizados en los estudios (siempre que ese número mínimo proporcione conclusiones suficientes y relevantes).
- Refinar las técnicas para minimizar el dolor y la angustia, y mejorar el bienestar de los animales.

Todos los procedimientos o proyectos con animales son cuidadosamente evaluados por un Comité de Ética interno. Este comité es un órgano regulado que vela por el cumplimiento ético y la observancia de las leyes. Está formado por el Especialista en Bienestar Animal, el responsable “in situ” de la supervisión del bienestar y cuidado de los animales en las instalaciones, y por miembros científicos expertos. El Comité de Ética también recibe asesoramiento del veterinario designado, especialista en medicina de animales de laboratorio encargado de asesorar sobre el estado de salud y el tratamiento de los animales, incluyendo un programa de enriquecimiento ambiental y socialización para los animales.

Las principales funciones del Comité de Ética incluyen:

- Asesorar al personal sobre el bienestar animal, especialmente en lo que respecta a la adquisición, alojamiento, cuidado y uso de los animales.
- Promover los principios de reemplazo, reducción y refinamiento de métodos, y revisar los avances técnicos y científicos en estas áreas.
- Supervisar los procesos de monitoreo interno y bienestar animal, así como ofrecer recomendaciones sobre planes de reubicación de los animales.

Todos los procedimientos o proyectos, una vez evaluados por el Comité de Ética, deben ser aprobados por la autoridad competente (la Generalitat de Catalunya, en el caso del centro de Sant Feliu) antes de que pueda realizarse un solo experimento en animales.

Se cuenta con unos protocolos que cubren los estándares de cuidado y el tratamiento ético de los animales en materia de investigación. Estos protocolos definen e impulsan los estándares para el trabajo con animales y toda investigación debe cumplir con ellos.

Todo el personal involucrado en estudios con animales recibe formación en estándares de cuidado y ética sobre el uso de animales en la investigación, formación que debe reacreditarse periódicamente.

Todas las instalaciones y programas cumplen con las leyes, directrices y códigos de conducta autonómicos, nacionales y europeos, y reciben inspecciones periódicas por parte de la autoridad competente.

Política de Protección de Datos y Programa de Privacidad

La Política de Protección de Datos de Almirall, actualizada en 2024, establece las reglas y principios para proteger los Datos Personales de los grupos de interés de Almirall, en el marco de las actividades de sus distintos departamentos, con el fin de garantizar el cumplimiento de las leyes aplicables sobre protección de Datos Personales. Esta política se aplica a Almirall S.A. y a las entidades legales del grupo Almirall, siendo vinculante para todo el personal. Además, los terceros que procesen datos personales en nombre de Almirall también deben cumplir con esta política. El *Global Data Protection Officer* (GDPO) es el encargado principal de velar por su cumplimiento.

Además, en la Política, se define el Programa de Privacidad, que tiene como objetivo la protección de datos personales de nuestros clientes, pacientes y otros grupos de interés con los que Almirall interactúa (en adelante, “los interesados”), siempre con atención a la legislación aplicable en las jurisdicciones en las que Almirall desarrolla su actividad. El Programa de Privacidad de Almirall desarrolla los compromisos adoptados a través del Código Ético de Almirall, con el propósito de mantener y establecer un programa que profundice y desarrolle el compromiso de Almirall con el derecho a la privacidad de los interesados que interactúan con la compañía.

Almirall realiza el tratamiento de datos de carácter personal con observancia de los principios de licitud, lealtad y transparencia, limitación de la finalidad del tratamiento, minimización de datos, exactitud, limitación del plazo de conservación y, finalmente, el principio de integridad y confidencialidad. En este sentido, el Programa de Privacidad de Almirall cuenta con procedimientos y herramientas para documentar y poder demostrar el cumplimiento con los principios anteriores, que se ven articulados en los siguientes pilares:

- Gobernanza, consistente en la adopción de una Política Global Corporativa de Protección de Datos y diversos Procedimientos Operativos y Protocolos que desarrollan en la práctica el cumplimiento normativo en esta materia.
- Red de Privacidad de Almirall, compuesta por un Global Data Protection Officer (GDPO), la Oficina de Privacidad de Almirall -integrada con la función de Seguridad de la Información de Almirall-, y la red de privacidad local en cada una de las filiales de Almirall. Todos ellos desempeñan labores de implementación, supervisión y monitorización del correcto despliegue del Programa de Privacidad en Almirall.
- Inventario de Tratamiento de datos personales, donde se reflejan los flujos de tratamiento de datos que se realizan en Almirall.
- Privacidad desde el diseño, con la realización de las evaluaciones que resulten necesarias y pertinentes en cada proyecto de la compañía, con un enfoque de análisis y adopción de medidas técnicas, contractuales y organizativas en cada caso tendentes a la privacidad por defecto.
- Información a los interesados, en relación con los procesos de recogida de datos personales, la empresa implementa mecanismos transparentes para, en su caso, obtener el consentimiento en la recogida y tratamiento de datos de los interesados.
- Relaciones con proveedores o terceros involucrados por Almirall en el tratamiento de datos de carácter personal, ya sean encargados del tratamiento, responsables conjuntos o responsables independientes, adoptando las medidas contractuales y salvaguardias necesarias que hagan que el tratamiento de datos sea concordante con la legislación aplicable, incluida la gestión de transferencias internacionales de datos personales.
- Gestión de los derechos de los interesados, a través de mecanismos que aseguran en tiempo y forma que las peticiones realizadas por los interesados son correspondidas de acuerdo con lo recogido en la legislación aplicable.

- Gestión de violaciones de seguridad de datos personales, a través de un servicio de respuesta dotado de medios para gestionar y dar respuesta a las violaciones de seguridad de datos personales que se puedan producir.
- Programas de concienciación interna de la plantilla, enfocado en la concienciación del personal a todos los niveles.
- Monitorización y auditoría del correcto funcionamiento del Programa de Privacidad

La Política de Protección de Datos y el Programa de Privacidad de Almirall responde a las necesidades de privacidad y tratamiento de datos personales de los interesados, identificado como un área clave por parte de la compañía en los procesos de negocio. La política está disponible para todo el personal de Almirall en la intranet corporativa.

2.2.4. Prevención y detección de la corrupción y el soborno

Se entiende por soborno y corrupción todas aquellas actividades relacionadas con ofrecer, dar, prometer dar, recibir o aceptar, activa o pasivamente, algo de valor o a cambio de una ventaja, con el fin de inducir o influir en una acción o decisión para obtener un beneficio comercial, contractual, regulatorio o personal.

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

La información relacionada con la formación sobre antisoborno, anticorrupción y Código Ético puede encontrarse en el capítulo 5.2.13 “Desarrollo del talento y formación” de este informe.

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

Identificación de funciones de riesgo en materia de corrupción y soborno

Las funciones identificadas por Almirall como aquellas funciones de riesgo en materia de corrupción y soborno son las siguientes, las cuales están cubiertas por programas de formación relacionados:

- *Chief Commercial Operations Europe & International*
- *Chief Financial Officer*
- *Chief Industrial Operations*
- *Chief Legal Officer & General Counsel*
- *Chief Medical Officer*
- *Chief People & Culture Officer*
- *VP Corporate Development & Strategy*
- *Sr Dr Investor Operations*
- *President & Chief Executive Officer*

Formación

La formación en Código Ético, Privacidad y ABAC (Política Antisoborno y Corrupción) es obligatoria para todas las personas trabajadoras cuando se incorporan a la compañía, tienen una vigencia de dos años, repitiéndose después de este periodo.

También se realiza formación a nivel local, basada en la Política de Compliance promocional, a todos los representantes de ventas sobre las pautas de comportamiento y acciones permitidas y no permitidas en el desempeño de sus funciones (pack de bienvenida y formación periódica).

A continuación, se muestra el número total de plantilla que ha recibido formación sobre Código Ético de la compañía, así como en materia de antisoborno y anticorrupción y Privacidad, en 2024:

	Código Ético	Antisoborno / Anticorrupción	Privacidad
Cobertura de la formación	98%	91%	90%
Total empleados que reciben formación	1.977	1.840	1.825
Total empleados	2.026	2.026	2.026
Metodología			
Presencial	146	0	0
Online	1.831	1.840	1.825
Frecuencia	Cada dos años	Cada dos años	Cada dos años
Contenido principal de la formación			
Definición de soborno y corrupción	X	X	N/A
Políticas del Grupo	X	X	N/A
Proceso de detección	X	X	N/A
Funcionamiento canal Speak-Up!	X	X	N/A

Tabla 1 Formación en Código Ético y ABAC

Investigación y gestión de casos de corrupción y soborno

Todas las personas trabajadoras de Almirall, especialmente aquellos con funciones específicas de control o supervisión, son considerados responsables de la prevención, detección y denuncia del soborno y otras formas de corrupción. Por este motivo, Almirall cuenta con los mecanismos de control necesarios para prevenir, detectar y denunciar este tipo de prácticas. Se solicita a todas las personas trabajadoras de Almirall que notifiquen al responsable correspondiente cualquier situación conocida o cualquier sospecha de que se haya producido o se produzca en el futuro soborno y/o corrupción que pueda conducir o implicar un incumplimiento de la Política de corrupción y soborno. Almirall protegerá siempre al personal de la empresa contra posibles repercusiones en caso de que rechace o comunique cualquier posible acto de soborno o corrupción. Almirall dispone de procedimientos y realiza formación para asegurar que todas las personas empleadas y terceros con los que se interactúa conozcan la Política de Antisoborno y Anticorrupción. Cualquier incumplimiento de dicha Política y/o de las responsabilidades antes mencionadas implicará acciones disciplinarias internas, posible despido por falta grave y la aplicación de la responsabilidad legal correspondiente.

Durante el proceso de revisión de casos, solo se involucra a las personas necesarias para poder llevar a cabo una investigación exhaustiva. En caso de que los equipos de *People & Culture* y *Global Compliance & Privacy* consideren que no se puede llevar a cabo una investigación independiente, la compañía contratará a un tercero independiente para evaluar y cerrar los casos abiertos.

Periódicamente se presentan, de manera anónima, al Comité de Gobierno Corporativo resúmenes de alto nivel de los casos registrados. Los casos importantes, especialmente aquellos que involucran soborno o corrupción, se comparten también con la Comisión de Auditoría. Acciones correctivas y preventivas son tomadas como resultado del estudio de las denuncias recibidas a través de *SpeakUp!*. Los casos se informan al menos una vez al año a la *General Counsel* y al Comité de Gobierno Corporativo.

En el año 2024, de un total de 19 casos denunciados; 8 fueron fundamentados, 6 fueron no fundamentados y 5 casos se encuentra bajo investigación a la fecha de publicación de este informe.

Ninguno de los casos estuvo relacionado con soborno y corrupción, violación de derechos humanos, trabajo forzoso u obligatorio o trabajo infantil.

Canal de denuncias (*SpeakUp!*)

SpeakUp! constituye el canal de denuncias de la compañía, seguro y confidencial, para que todas las personas trabajadoras y colaboradores externos puedan reportar cualquier inquietud o preocupación. Proporciona un medio seguro y confidencial para denunciar posibles sobornos, corrupción, fraude, abuso y otras conductas, como violaciones a los derechos humanos, que no estén alineadas con el Código Ético.

En el capítulo 5.2.4 “Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que las personas trabajadoras propias expresen sus inquietudes” se proporciona más detalle sobre el funcionamiento del canal *SpeakUp!*.

2.2.5. Gestión de la Ciberseguridad y Seguridad de la Información

Respecto a la gestión de la Seguridad de la información, Almirall mantiene un Programa de Seguridad de la Información que tiene como objetivo la protección de la información estratégica y los procesos críticos del negocio, alineado con estándares del mercado como el Marco de Ciberseguridad NIST y la serie NIST 800-53.

La función de Seguridad de la Información en la organización abarca desde la estrategia hasta las operaciones, y cuenta con la independencia organizativa, el empoderamiento y el patrocinio necesarios. La supervisión de la gestión de riesgos está integrada en los mecanismos de Gobierno Corporativo, con informes regulares al Comité de Dirección y, al menos dos veces al año, a la Comisión de Auditoría del Consejo de Administración. Esta supervisión se basa en el monitoreo de la madurez de los procesos de Seguridad de la Información y un conjunto seleccionado de indicadores clave de riesgo. Esta revisión regular también orienta la actualización anual del Programa de Seguridad de la Información.

El enfoque que Almirall aplica al Programa de Seguridad de la Información es holístico y orientado al riesgo, cubriendo la tríada de Procesos, Tecnología y Personas, y todas las Funciones del CSF de NIST: Identificar, Proteger, Detectar, Responder y Recuperar, con especial énfasis en lograr ser una organización ciber-resiliente.

Almirall también se enfoca constantemente en la concienciación del personal a todos los niveles, con planes específicos que se rediseñan cada año para asegurar un alto impacto, una formación creciente entre la plantilla y una fuerte primera línea de defensa. Los otros proyectos e iniciativas tienen como objetivo alcanzar y mantener los niveles de madurez deseados y mantener los riesgos en niveles aceptables, en línea con el perfil de riesgo de la empresa. Se cuenta con una póliza de seguro de ciberseguridad como estrategia de última línea de defensa.

En Almirall, nuestro Programa de Seguridad de la Información está integrado con la Privacidad de Datos, se guía por los principios de seguridad desde el diseño y seguridad por defecto, y cubre la gestión de riesgos de terceros con un enfoque orientado al riesgo.

Política Corporativa de Seguridad de la Información

El propósito de esta Política, actualizada en 2023 por el Comité de Dirección, es establecer las directrices y principios básicos relativos a la misión, alcance y objetivos de la función de Seguridad de la Información (IS) en Almirall. Esta política está disponible en la intranet de la compañía para todo el personal y sus objetivos son:

- Definir los principios y la estructura de gobernanza de Almirall para asegurar la protección de las dimensiones clave de la Seguridad de la Información: confidencialidad, integridad y disponibilidad.
- Definir las directrices para la gestión de riesgos en Seguridad de la Información.
- Definir el sistema regulatorio interno para el control y gestión de la Seguridad de la Información.

Esta política corporativa se aplica a toda la organización de Almirall, incluyendo todas las áreas, procesos y sistemas relevantes en relación con los riesgos de Seguridad de la Información, así como la Continuidad de Negocio en este contexto. Las personas, procesos y tecnologías (tanto IT como OT) están dentro del alcance de la Seguridad de la Información.

Los principios más relevantes de esta política son los siguientes:

- Responsabilidad Integral: Toda la organización es responsable de la seguridad de la información en todos los niveles.
- Alineación Estratégica: La estrategia de seguridad debe alinearse con los objetivos del negocio mediante comunicación constante con la alta dirección.
- Enfoque Basado en Riesgos: Implementar medidas de seguridad basadas en la evaluación de riesgos en todo el ciclo de vida de la información y los sistemas.
- A su vez, el ISMS (Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información) actúa como un marco global para asegurar la aplicación de buenas prácticas de seguridad en Almirall. Este sistema se define en el SOP (Procedimiento Operativo Estándar) de Seguridad de la Información.

Respecto a la gestión de riesgos, se establece una metodología definida, repetible y efectiva para la gestión de riesgos, alineada con estándares y consistente con las guías de Enterprise Risk Management definidas por Auditoría Interna. Asimismo, los incidentes de Seguridad de la Información se gestionarán según el Protocolo de Gestión de Incidentes de Seguridad y sus procedimientos técnicos. La participación del Comité de Dirección es clave en incidentes de alta severidad.

2.2.6. Gestión de la Inteligencia Artificial

En atención a la rápida irrupción que la Inteligencia Artificial está teniendo actualmente, Almirall está construyendo un Programa de gestión y gobernanza de la Inteligencia Artificial con el propósito de asegurar que el uso que se realiza de estas tecnologías es concordante con los principios éticos de IFPMA (*International Federation of Pharmaceutical Manufacturers and Associations*) que Almirall ha adoptado como propios: (i)

empoderamiento de las personas, (ii) equidad y minimización de sesgos, (iii) privacidad, seguridad y diseño seguro, (iv) responsabilidad, (v) control humano, y (vi) transparencia, explicabilidad y uso ético. Almirall ha adoptado una Guía Interna de Uso de la Inteligencia Artificial en el que se recogen los citados principios y que es aplicable a todas las personas trabajadoras de la compañía. Asimismo, en Almirall se desarrollan acciones de formación a nivel interno con el propósito de dar muestra de la aplicación práctica de dichos principios y de otras acciones dirigidas a áreas concretas especialmente interesadas en el uso de estas tecnologías.

Además de las anteriores acciones, Almirall ha constituido un Grupo de Trabajo de Inteligencia Artificial integrado por distintas áreas y departamentos de la compañía con el propósito de constituir una gobernanza de la Inteligencia Artificial, enfocado en la gestión de riesgos, desarrollo de guías y protocolos, establecimiento de procesos internos tendentes a la gestión de la demanda, y gestión responsable de la Inteligencia Artificial. El Grupo de Trabajo de Inteligencia Artificial se encuentra actualmente inmerso en el diseño de procesos que aseguren el correcto uso de esta tecnología desde un punto de vista ético y con observancia de la legislación aplicable sobre esta materia.

2.3. Cadena de suministro sostenible

2.3.1. Enfoque de gestión de la cadena de suministro

El respeto a la ley y los compromisos asumidos, la calidad del servicio y la buena fe contractual constituyen la base de las relaciones entre Almirall y sus proveedores. 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 *Global Procurement* lidera el Programa de Compras Sostenibles, enmarcado dentro de la estrategia de Sostenibilidad de Almirall. Dicho programa de compras está diseñado para alinearse con la estrategia de la compañía para 2030, en particular dentro de dos de los pilares fundamentales de la estrategia Act4Impact: Planeta y *Partners*, mencionados en el apartado 3.1.3 “Estrategia de Sostenibilidad”. Durante 2023, se desarrolló esta nueva estrategia del programa de compras sostenibles, la cual está siendo implementada actualmente.

Proyecto “High-Risk Materials”

Como miembro de la *Pharmaceutical Supply Chain Initiative (PSCI)*, Almirall ha puesto en marcha un proyecto denominado “High-Risk Materials” para implementar las recomendaciones de la PSCI incluidas en la Evaluación de Impacto Ambiental y de Derechos Humanos Específica para Materiales elaborada en 2020. El objetivo de dicha evaluación de impacto ambiental y de derechos humanos es identificar los posibles impactos de un conjunto de materiales acordados por los Sub-Equipos de Derechos Humanos y Trabajo y Medio Ambiente de PSCI debido a su importancia para la industria farmacéutica: caucho, maíz, aceite de palma, aluminio, goma laca, vidrio, azúcar, talco, aceite de pescado, semilla/aceite de ricino, soja, celulosa, etanol y cera de carnaúba.

En dicha evaluación se analizó el impacto en derechos humanos y medio ambiente en 11 áreas clave: cambio en el uso de la tierra, sobreexplotación de especies, prácticas agrícolas intensivas, escasez de agua, contaminación industrial, cambio climático, derechos laborales, derechos de género, trabajo infantil, trabajo forzoso y derechos sobre la tierra.

Al considerar el impacto, se observó toda la cadena de suministro, desde la minería/cosecha hasta el refinado y procesamiento, necesarios todos ellos para entregar la materia prima terminada al sector farmacéutico.

Al cierre de este informe, se habían realizado las siguientes actuaciones:

- **Geografías de mayor riesgo:** Se identificaron varias regiones con alto riesgo en términos de derechos humanos, incluidos mayor riesgo de trabajo infantil o trabajo forzoso, y medio ambiente. Estas incluyen áreas en Asia, América Latina y Europa (Ucrania) donde la extracción y procesamiento de materiales como el aceite de palma y el aluminio presentan mayores desafíos debido a prácticas agrícolas intensivas, escasez de agua y derechos laborales.

- **Materiales comprados:** De los 14 materiales evaluados, Almirall ha adquirido específicamente aceite de palma, maíz, aluminio, talco, azúcar, soja, etanol, celulosa y cera de carnaúba. Estos materiales son esenciales para la producción farmacéutica y se han seleccionado por su relevancia y riesgo asociado.
- **Desarrollo del mapeo y proceso de Diligencia Debida:** Actualmente, se ha llevado a cabo un mapeo exhaustivo de la cadena de suministro para cada uno de los materiales mencionados. Este proceso ha incluido la identificación de los principales proveedores, la búsqueda de información y certificaciones públicas, así como la evaluación de sus prácticas en términos de derechos humanos y medio ambiente. Al cierre de este informe, se está trabajando en un proceso de Diligencia Debida más detallado, con carácter adicional a las auditorías mencionadas en el apartado 2.3.3 “Palancas y herramientas para la gestión sostenible de la cadena de suministro” que ya miden y evalúan la cadena de valor de los principales proveedores en materia de derechos humanos y medioambiente.

Este plan de mejora contempla la posible realización de auditorías físicas a proveedores clave para obtener la máxima información posible y mitigar cualquier riesgo asociado. Estas auditorías están diseñadas para asegurar que los proveedores cumplan con los estándares establecidos e identificar áreas de mejora. Además, se ha planificado contactar directamente con los fabricantes para verificar que poseen las certificaciones recomendadas por la PSCI, garantizando así el cumplimiento de ciertos estándares. En caso de no contar con dichas certificaciones, se prevé implementar planes de acción individualizados.

Aunque el proyecto está en curso, Almirall está comprometida a finalizar todas las etapas del proceso de Diligencia Debida que garantice la sostenibilidad y responsabilidad de la cadena de suministro, con la idea de avanzarlo en 2025 para tenerlo finalizado antes de la aplicación de la Directiva sobre Diligencia Debida de las Empresas en Materia de Sostenibilidad (CSDDD, por sus siglas en inglés). A raíz del informe citado, podrían existir a nivel sectorial, impactos desproporcionados en ciertos grupos o colectivos en materia de derechos humanos y salud y seguridad en el trabajo, circunscritos a las materias analizadas y en geografías muy específicas. Al cierre de este informe, Almirall no ha identificado trabajadores con características particulares, o que trabajan en contextos específicos o que realizan actividades que puedan estar en mayor riesgo de sufrir daños. Tampoco ha identificado grupos específicos de trabajadores en la cadena de valor que pudieran estar afectados de forma desproporcionada por los riesgos y oportunidades que se identifican en el siguiente apartado.

Para más información sobre cómo Almirall garantiza una cadena de suministro sostenible en términos de condiciones laborales y derechos humanos, ver sección 5.3 “Personas trabajadoras de la cadena de valor”. Para detalles específicos sobre compras sostenibles desde una perspectiva medioambiental, ver la sección 4.3.7 “Emisiones de alcance 1, 2 y 3”.

2.3.2. Políticas y procesos en relación con la cadena de suministro sostenible

Almirall se compromete a integrar principios de sostenibilidad en cada fase de la cadena de suministro, no solo mediante la adopción de prácticas de gestión responsables, sino también promoviendo estándares éticos y de conducta, implementando políticas de compras sostenibles y estableciendo cláusulas claras en los contratos con proveedores. De esta manera, buscamos garantizar el respeto por el medio ambiente y los derechos humanos a lo largo de toda nuestra cadena de suministro.

En los procesos de aprovisionamiento y licitaciones existen cuestiones relativas a la responsabilidad social corporativa y acciones en materia de sostenibilidad que los proveedores deben contestar y que son evaluadas por los técnicos de compras a la hora de analizar la idoneidad de un proveedor con un peso entre el 5-10%. En determinados casos, atendiendo a criterios de gasto en el proyecto que se está licitando, se requiere el compromiso del proveedor a realizar una evaluación en materia de sostenibilidad tras la adjudicación.

A nivel de evaluaciones en materia de sostenibilidad existe un nuevo protocolo disponible desde 2023 relativo a las auditorías mencionadas en el apartado 5.3.3 “Procedimientos, actuaciones y recursos en relación con las personas trabajadoras de la cadena de valor” que viene a recoger por escrito los criterios de inclusión en el programa, los roles y las responsabilidades de los equipos de Almirall que intervienen, los criterios que determinan la puesta en marcha de acciones correctivas con los proveedores y otras consideraciones. Esta política está disponible en la intranet para todo el personal de Almirall involucrado en la gestión de compras.

Código Ético

Almirall colabora con una amplia variedad de proveedores, vendedores y otros socios de valor, para alcanzar sus objetivos empresariales y ofrecer medicamentos innovadores a los pacientes. Al elegir estas relaciones, se seleccionan proveedores que no sólo compartan el compromiso con la calidad y la eficiencia, sino que también estén alineados con los valores éticos, la transparencia y la sostenibilidad de la compañía, bajo la responsabilidad de implementación del Administrador y Presidente de la compañía.

Para esto, en la adquisición de bienes y servicios, se toman procedimientos de compra y se ofrecen condiciones de pago justas y adecuadas. De esta manera, Almirall se esfuerza en escoger relaciones colaborativas de manera ética y sostenible con sus proveedores. Todas estas actuaciones se ven reflejadas y mencionadas dentro del Código Ético de la compañía, actualizado en 2024.

De igual manera, este código busca cubrir aquellos temas relacionados directamente con riesgos, oportunidades e impactos descritos al inicio del capítulo que se relacionan con las condiciones laborales, el dialogo social, salud y seguridad y diversidad, igualdad e inclusión para los trabajadores de la cadena de valor.

Código de Conducta de Proveedores

Almirall espera que todos los proveedores de su cadena de valor cumplan con los estándares éticos definidos en este código al ser un elemento central en la evaluación y selección de estos.

El conocimiento y aceptación del Código de Conducta de Proveedores de Almirall, durante el proceso de licitación y homologación, es un elemento importante en la evaluación y selección de un proveedor, junto con otros criterios, para asegurar que están alineados con los compromisos éticos, en materia social y medioambiental de Almirall. Durante el proceso de homologación el proveedor debe aceptarlo y comprometerse a su cumplimiento (y se compromete a hacerlo cumplir también a sus subcontratistas). El área encargada de velar por el cumplimiento del código es el departamento de *Global Procurement*.

Existe una serie de temas clave que fueron desarrollados en este código, tanto en su primera versión de septiembre de 2019, como en la última actualización de 2024, en cuanto a la conducta ética y el respeto por los derechos humanos y los derechos de los trabajadores a lo largo de la cadena de valor de Almirall, alineados con los nuevos principios de la PSCI:

- **Privacidad:** Almirall trata los datos personales de sus grupos de interés con el máximo respeto a su privacidad y de conformidad con las leyes aplicables sobre la protección de datos personales. Siempre que los proveedores presten servicios a Almirall que impliquen actividades de procesamiento de datos personales, Almirall espera que cumplan las leyes aplicables, incluyendo la obtención del consentimiento informado cuando ello resulte necesario y, especialmente, cuando se traten datos personales de pacientes.
- **Trabajo infantil:** Almirall establece explícitamente que sus proveedores deben adherirse a la prohibición del trabajo infantil según el Convenio de la OIT sobre la Edad Mínima.
- **Abuso y maltrato:** Se espera que el proveedor garantice la igualdad, proporcionando un lugar de trabajo libre de cualquier tipo de discriminación, amenaza, intimidación, acoso o abuso psicológico, físico, sexual o verbal. A su vez, la plantilla de los proveedores debe ser capaz de reportar preocupaciones o actividades ilegales en el ámbito del trabajo.
- **Horas de trabajo, salarios y beneficios:** Los proveedores deben remunerar a su plantilla de acuerdo con la legislación salarial aplicable, y los contratos de trabajo pactados.
- **Libertad de asociación y negociación colectiva:** Los proveedores deberán respetar los derechos de la plantilla, según lo establecido en las leyes locales, de asociarse libremente, negociar colectivamente, afiliarse o no a sindicatos, a buscar representación y a formar parte de consejos de trabajadores, según los casos, así como a negociar colectivamente.
- **Estándares mínimos de protección a las personas trabajadoras:** Los proveedores deberán proteger a las personas trabajadoras de la exposición insalubre a los riesgos químicos, biológicos, psicológicos y físicos en el lugar de trabajo. Se proporcionarán equipos, instalaciones y servicios adecuados para apoyar la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores.
- **Sostenibilidad y medio ambiente:** Los proveedores deben cumplir con la legislación medioambiental vigente en todo momento y utilizar sus recursos de manera razonable, implementando mecanismos de control para minimizar la contaminación derivada de sus actividades. Esto abarca la gestión de residuos, las emisiones, derrames, liberaciones y su impacto en el cambio climático y la naturaleza. Asimismo, los proveedores deben poseer sistemas de administración de riesgos y de calidad que aseguren el cumplimiento y el monitoreo constante de temas relacionados con el cuidado ambiental, la administración de los recursos naturales, la gestión de residuos y emisiones, y la prevención de fugas y derrames. Se espera que los proveedores midan progresivamente sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y se comprometan a reducirlas, de modo que comprendan su impacto ambiental de manera integral, trabajando para reducir y mitigar su huella actual y potencial.
- **Bienestar animal:** El bienestar de los animales de laboratorio es una prioridad para Almirall. La compañía asume una responsabilidad moral con los animales que utiliza para la investigación al diseñar los ensayos preclínicos y en las relaciones con sus CROs (*Contract Research Organizations*),

a quienes contratan para la realización de estos ensayos. De esta forma, Almirall exige un respeto meticuloso de la legislación actual en el campo de la investigación con animales. Se espera que los proveedores cumplan con los tres principios para tratar con humanidad a los animales: Reemplazo, Reducción y Refinamiento.

Política de Compras

En la misma línea, Almirall pone a disposición una serie de principios básicos a seguir en relación con las compras.

Esta política establece las reglas para estructurar los procesos y las estrategias de compras de Almirall para asegurar que los servicios y bienes que adquirimos son el resultado de una toma de decisiones transparente, objetiva, sostenible, informada sobre riesgo, oportuna y rentable y monitorizar el riesgo y el rendimiento de nuestros proveedores a lo largo de toda la relación comercial.

Esta política resulta de aplicación a todas las sociedades del grupo Almirall y a sus respectivas plantillas involucradas en la actividad en cuestión. Cualquier tercero contratado por Almirall para llevar a cabo actividades descritas por esta política deberá respetarla en la medida en que le resulte de aplicación.

Todas las partes involucradas en el proceso de compra deben adherirse a altos estándares éticos. Esto incluye evitar conflictos de interés, respetar la confidencialidad y rechazar cualquier forma de corrupción. Almirall solo establece relaciones comerciales con proveedores que respetan y cumplen con todas las leyes aplicables.

La Política de Compras Globales ha sido actualizada en 2024 para garantizar la correcta selección de los proveedores de Almirall, teniendo en cuenta las mejores prácticas y los procesos tanto de responsabilidad social corporativa como de cuidado del medio ambiente. A su vez, esta política da respuesta a los temas identificados como riesgos dentro del análisis de Doble Materialidad de salud y seguridad. La implementación de la política recae en el área de *Global Procurement*, siendo la *Executive Director Global Procurement* la titular de ella.

Contratos con proveedores

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

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

2.3.3. Palancas y herramientas para la gestión sostenible de la cadena de suministro

Auditorías

La cadena de suministro tiene un impacto ambiental, ético y social sobre los siguientes aspectos que se relaciona con las consecuencias de las actividades de la investigación, desarrollo, fabricación, transporte, comercialización y consumo de nuestros medicamentos y especialidades farmacéuticas:

- El entorno natural, como la sobreexplotación o extinción de especies, las prácticas agrícolas intensivas, la escasez de agua, la contaminación industrial, el cambio climático y la emisión de gases de efecto invernadero, así como la tala de bosques, cuyo impacto negativo puede suponer riesgos de incrementar costes para las empresas a consecuencia de sanciones, impuestos, daños a la imagen, pérdida de clientes así como la escasez de recursos y el deterioro de la salud de planeta.
- Los derechos humanos, las condiciones de trabajo, la seguridad, la salud o la inclusión social de las poblaciones locales, cuyo impacto negativo puede suponer un riesgo de generar conflictos, reclamaciones jurídicas, pérdida de confianza o boicots por parte de los grupos de interés.
- El rendimiento financiero y la competitividad de las empresas, cuyo impacto negativo puede suponer el riesgo de generar pérdidas, retrasos e interrupciones en el suministro dejando sin acceso a los pacientes a medicamentos que necesitan.

- Los valores y principios morales que rigen el comportamiento de las empresas y sus grupos de interés, cuyo impacto negativo puede generar riesgos de sanciones por incumplimiento normativo o comisión de delitos como fraudes, corrupción, sobornos y otras infracciones legales, pérdida de talento empresarial y clientes, así como daños reputacionales graves.

Para disminuir el impacto ambiental, social y de derechos humanos en nuestra cadena de suministro, y en línea con nuestro Propósito, Almirall evalúa a sus proveedores en remoto a través de una agencia independiente de calificación global que utiliza los criterios de ESG más estrictos, 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). 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). La inclusión de proveedores en el programa de auditorías se realiza en base a unos criterios predefinidos que se detallan a continuación. Estos 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) son:

- **Criterio 1:** Proveedores con un gasto superior a 400 mil euros en todas las categorías durante los últimos 12 meses o, si son nuevos, con ese gasto anual estimado.
- **Criterio 2:** Proveedores con un gasto superior a 100 mil euros en los últimos 12 meses en grupos de materiales más críticos los siguientes grupos de materiales (materiales directos e industrial): producción de APIs (del inglés, *Active Pharmaceutical Ingredient*), folletos, maquinaria auxiliar, operadores logísticos (orden-a-cobro, envío, almacenamiento), productos a granel, Contract Sales Organizations (CSO, por sus siglas en inglés), síntesis personalizada, electricidad, producción de excipientes, productos terminados, cartones plegables, gas, mantenimiento general (política ambiental), botellas de vidrio, transporte terrestre, alquiler de equipos industriales, instalaciones industriales, intermedios, etiquetas, equipos de laboratorio, destrucción de residuos de productos terminados, gestión de residuos y servicios ambientales.
- **Criterio 3:** Proveedores que representen el 80% de la huella de carbono en alcance 3, categorías 1 y 2, estimada por Almirall con carácter anual.
- **Criterio 4:** Proveedores que están involucrados en la cadena de suministro de las marcas de productos que representan el 80% del margen bruto de la compañía (top 20) bajo el programa *Supply Risk Mitigation Plan* que en los últimos 12 meses hayan tenido un gasto superior a 50 mil euros.
- **Criterio 5:** Proveedores con un gasto superior a 100 mil euros en de los últimos 12 meses fuera de la UE (Proveedores no pertenecientes a la UE, a Japón ni a EE.UU. en materiales directos e I+D, estudios clínicos).

En las referidas evaluaciones en remoto, desde el punto de vista de riesgos en materia de derechos humanos y laborales, se revisan los recursos humanos (la seguridad y salud de la plantilla, las condiciones de trabajo, el diálogo social, la gestión del desarrollo profesional y la formación) y derechos humanos (trabajo infantil, trabajo forzado, trata de seres humanos, diversidad, discriminación y acoso, derechos humanos de los grupos de interés externos).

Los temas tienen diferentes pesos en función del tipo de industria y el tamaño del proveedor. Por ejemplo, en industrias con mano de obra intensiva, estos temas tendrán un peso mayor en la evaluación. Los proveedores más grandes, con un impacto más significativo en la cadena de suministro, se evaluarán con criterios más estrictos comparados con los más pequeños. Esta diferenciación permite una evaluación más precisa y relevante de cada proveedor, asegurando que se identifiquen y mitiguen los riesgos más críticos de manera efectiva.

Estas evaluaciones permiten tener visibilidad de las prácticas de los proveedores, sus puntos fuertes y sus áreas de mejora. Es por eso por lo que, al cierre de las auditorías, se solicita a los proveedores en riesgo alto/medio (clasificados así según la puntuación obtenida) las acciones correctivas identificadas como "áreas de mejora" en las auditorías en base a un plan de acción establecido, solicitándoles una reevaluación antes de los doce meses siguientes. Desde el inicio de la colaboración con la plataforma de auditorías en materia de ESG, se han reevaluado proveedores que ya habían sido auditados en ejercicios previos y se ha demostrado una tendencia de mejora significativa en las evaluaciones.

Por lo que respecta a los planes de acción correctivos, su configuración se realiza en base a las principales áreas de mejora detectadas en las evaluaciones a proveedores en los cuatro temas indicados. Dependiendo

de la complejidad de su implementación y del peso que cada medida tenga en la evaluación global, considerando el tipo de industria en la que operan y la estrategia general del proveedor, nuestros compradores solicitan dichas medidas a los proveedores que no hayan superado el umbral de puntuación establecido. Se les otorga un plazo aproximado de un año para implementarlas, tras lo cual serán evaluados nuevamente. Dichas medidas pueden consistir entre otras en algunas de las siguientes:

- Disponer de documentación a nivel de políticas y procesos relativas a cuestiones medioambientales.
- Disponer de un plan de igualdad en el seno de la empresa cuando así se requiere por normativa.
- Medir las emisiones de gases de efecto invernadero en alcances 1, 2 y 3.
- Disponer de certificaciones como por ejemplo la ISO 14001.
- Implementar un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo, como la certificación ISO 45001, para asegurar un entorno laboral seguro y saludable.
- Hacer seguimiento de la siniestralidad laboral.
- Disponer de un programa de formación a su plantilla.
- Disponer de un cuestionario de diligencia debida con terceras partes interesadas, y un canal de denuncias cuando sea requerido por ley.
- Disponer de un análisis de riesgos de la cadena de suministro y cuáles son las acciones que se llevan a cabo con los proveedores en relación con los impactos medioambientales y sociales, etc.
- Desarrollar un plan de acción para la reducción de residuos y la gestión eficiente de recursos, alineado con los principios de economía circular.
- Fomentar la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo mediante la implementación de políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- Establecer un comité de ética y cumplimiento que supervise la implementación de las políticas corporativas y gestione las denuncias de incumplimiento de manera confidencial y efectiva.
- En relación con los proveedores que declinan su participación se realiza un seguimiento de las causas que motivaron dicha decisión y se actúa en consecuencia.

En relación con los proveedores que declinan su participación se realiza un seguimiento de las causas que motivaron dicha decisión y se actúa en consecuencia. Las métricas de las auditorías a proveedores en materia ESG a 31 de diciembre de 2024 han resultado ser las siguientes:

	Nº de proveedores	% Gasto (*)
Proveedores auditados	373	62%
Proveedores que aprobaron la auditoría	350	61%

Tabla 2 Auditorías a proveedores

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

Recursos: Training y objetivos específicos

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

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

Asimismo, los proveedores disponen de un programa de formación voluntario con materiales específicos en diversos temas incluyendo la sostenibilidad, el medioambiente, el cambio climático, compras sostenibles, diversidad e inclusión, códigos de conducta, etc.

Diversidad de proveedores

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

2.3.4. Membresías y reconocimientos externos

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

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

Por otro lado, en 2024, Almirall ha mejorado su puntuación en la auditoría de EcoVadis en materia de ESG respecto a 2023, revalidando, además, por cuarto año consecutivo, la medalla platino. Este resultado coloca a Almirall en el Top 1% de las empresas evaluadas por Ecovadis a nivel global, que cuenta con más de 100.000 empresas adheridas de más de 200 sectores de actividad y en más de 180 países. Parte de la mejora sustancial del rating global obtenido se debe a la mejora en los resultados obtenidos en la dimensión de Compras Sostenibles que nos sitúa en el 1% de las empresas mejor evaluadas por Ecovadis en esta dimensión dentro de nuestro sector.

2.3.5. Metas y objetivos en relación con la Cadena de Suministro Sostenible

Para poder medir y seguir el desarrollo y el éxito del Programa de Compras Sostenibles, durante los últimos años se han venido definiendo y ajustando los KPIs. La última revisión de los objetivos 2024-2030 del programa se han aprobado en 2024.

En 2024 los KPIs han quedado no sólo cumplidos sino también superados de forma sustancial

Nombre del KPI	Descripción del KPI	KPI objetivo/año	% alcanzado en 2024
Proveedores con resultados en auditorías ESG (*)	% gasto (**) facturado a los proveedores con resultados disponibles en el programa de auditorías ESG	2024: 62% 2025: 64% 2026: 66%	62%
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	2024: 57% 2025: 60% 2026: 63%	61%

Tabla 3 KPIs Programa de compras sostenibles 2024-2026

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

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

2.4. Fiscalidad responsable

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

Por su parte, la Comisión de Auditoría supervisa la eficacia del control interno, la auditoría interna y los riesgos fiscales, revisando cualquier debilidad detectada durante el proceso de auditoría. También asegura el cumplimiento de las normas contables y legales, y mantiene reuniones trimestrales para un seguimiento continuo con los auditores externos. Para más detalles sobre las funciones de la Comisión de Auditoría, consultar la sección 2.1.2 “Comisiones del Consejo”.

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 se ha aprobado la solicitud de Almirall, S.A. de renovación de éste APA hasta el año 2026.

Ambas políticas, la política fiscal y la de precios de transferencia, están disponibles para todas las personas trabajadoras de Almirall en la intranet.

Asimismo, el Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores de Almirall, aprobado por el Consejo de Administración en 2007, tiene como objetivo alinear las acciones de la compañía, sus órganos de administración, plantilla y representantes con las normas de conducta aplicables en las actividades relacionadas con el mercado de valores. Esto permite a Almirall asegurar un comportamiento que cumpla con los más altos estándares de diligencia y transparencia, minimizando los riesgos de conflictos de interés y garantizando la correcta información a los inversores, lo que contribuye a la integridad del mercado.

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

Por otra parte, a través del mercado de la casilla Empresa Solidaria, Almirall se involucra en la transformación social destinando el 0,7% de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades a financiar proyectos del Tercer Sector, esto es, organizaciones privadas dedicadas a fines solidarios considerados de interés general que buscan crear una sociedad más justa, igualitaria e inclusiva.

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

Las siguientes tablas incluyen información para el ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2023 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 2.4.4 “Beneficio neto antes de impuestos por país” como consecuencia de la eliminación de los resultados procedentes de correcciones valorativas de participaciones en sociedades dependientes o la consideración del resultado consolidado para aquellas Sociedades que consolidan fiscalmente (como es el caso de las Sociedades españolas y estadounidenses):

Jurisdicción fiscal (datos en miles de euros)	Ingresos			Resultado antes de impuestos	Pagos / (Cobros) por impuestos de sociedades	Gasto corriente por impuesto de sociedades
	De terceros	De partes vinculadas	Total			
Austria	33	5.289	5.322	536	106	106
Bélgica	4.179	1.866	6.045	368	199	196
Dinamarca	5.123	3.597	8.720	323	58	74
Francia	9.272	8.525	17.797	2.548	1.764	840
Alemania	151.970	74.446	226.416	50.501	14.402	15.693
Italia	25.479	19.464	44.943	10.477	4.355	4.766
Países Bajos	2.997	26.607	29.604	400	40	68
Portugal	1.712	2.312	4.024	421	174	114
España	447.223	442.111	889.334	-42.015	-6.531	61
Suiza	47.142	40.194	87.336	45.263	10.946	7.767
Reino Unido	28.399	7.141	35.540	1.150	86	284
Estados Unidos	54.631	28	54.659	-72.562	172	217
Otros	35	7.169	7.204	283	100	81

Tabla 4 Información fiscal país por país

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

- Italia: debido a gastos no deducibles fiscalmente
- España: debido a gastos no deducibles fiscalmente y la aplicación de deducciones de I+D.
- Estados Unidos: debido a las pérdidas de las entidades y el no reconocimiento de los créditos fiscales en su balance de situación.
- 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	2.252	16	74
Bélgica	1.203	2.741	14	342
Dinamarca	17	3.694	6	720
Francia	12.527	3.750	43	2.066
Alemania	25	36.761	342	83.645
Italia	9.211	253.788	97	2.144
Países Bajos	4.000	318	9	1.694
Portugal	1.500	3.208	12	296
España	80.861	891.574	1.290	228.939
Suiza	901	7.350	15	9.962
Reino Unido	571	13.907	32	7.352
Estados Unidos	0	-910.029	80	14.887
Otros	1.493	48.018	27	15

Tabla 5 Datos financieros por jurisdicción fiscal

2.4.3. Contribución fiscal

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

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

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

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

Millones de euro Pagos / (Cobros) por geografía	2023			2024		
	Relativos a ejercicios anteriores	Pagos a cuenta del ejercicio	Total	Relativos a ejercicios anteriores	Pagos a cuenta del ejercicio	Total
España	-8,0	2,9	-5,1	-7,3	0,0	-7,3
Alemania	-0,2	10,8	10,6	2,4	12,1	14,5
Italia	0,5	2,2	2,7	1,0	3,3	4,3
Suiza	1,4	2,9	4,3	7,3	3,3	10,6
Estados Unidos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Otros países	0,0	1,0	1,0	0,7	1,4	2,1
Total Grupo	-6,3	19,8	13,5	4,1	20,1	24,2

Tabla 6 Impuesto sobre beneficios cobrado y pagado por país

2.4.4. Beneficio neto antes de impuestos por país

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

Beneficio neto antes de impuestos (miles de euros)	2023	2024
España	-53.064	187.775
Holanda	-168	313
Bélgica	276	367
Portugal	291	536
Reino Unido	845	1.145
Francia	3.690	2.586
Polonia	50	61
Alemania	46.018	50.518
Austria	439	524
Italia	8.361	253.447
Dinamarca	294	329
Estados Unidos	-211.642	-72.965
Suiza	42.093	45.243
República Checa	48	59
República Eslovaca	23	31
Noruega	20	28
Suecia	37	39

Tabla 7 Beneficio neto antes de impuestos por país

El incremento en el Beneficio neto antes de impuestos de España e Italia obedece principalmente al reparto de dividendos de distintas sociedades dependientes de Almirall S.A. (Sociedad Dominante del Grupo Almirall) de las que participa directa y/o indirectamente. El importe del dividendo asciende a 229 millones de euros en

España y 243 millones de euros en Italia. Estos dividendos, al tratarse de repartos de fondos entre sociedades dependientes del mismo Grupo, no tienen impacto en el Beneficio neto antes de impuestos del Grupo.

Por último, la reducción de Pérdidas antes de impuestos de Estados Unidos corresponde a menores deterioros de participación e intangibles en 2024, con respecto a 2023.

3. Gestión de la Sostenibilidad y Doble Materialidad

3.1. Gobierno de la sostenibilidad

3.1.1. Contexto

Almirall cuenta con una estrategia de Sostenibilidad, en línea con su compromiso para incrementar su aportación a la sociedad, integrando las cuestiones ambientales, sociales y éticas en su proceso de toma de decisiones. Los criterios de sostenibilidad 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, incluyéndose también en todas sus relaciones con las partes interesadas.

Esta estrategia de sostenibilidad vinculada al Propósito y la estrategia global, integra en su implementación más operativa cuestiones éticas, sociales y medioambientales en colaboración estrecha con sus grupos de interés, cumpliendo con una serie de objetivos entre los cuales destacan: (i) maximizar la creación de valor compartido para sus accionistas y demás grupos de interés 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.

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 sostenibilidad, reportándole directamente el Comité de Sostenibilidad. La Comisión de Auditoría y, en especial, su Presidente, asumen las funciones relativas a la supervisión global de todas las materias relativas a la Sostenibilidad.

Por otra parte, la integridad y la transparencia son piezas fundamentales en la sostenibilidad de la empresa, y están involucradas en todos sus procesos y actividades. De acuerdo con su compromiso con la transparencia, Almirall recopila, construye y proporciona, de manera clara y coherente, información veraz, 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 opera, tales como Farmaindustria en España, cumpliendo rigurosamente con las legislaciones aplicables vigentes en cada país. En este sentido, la compañía publica información sobre 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) dentro de la sección de Transparencia.

3.1.2. Política de Sostenibilidad

En julio de 2024, el Consejo de Administración de Almirall aprobó una actualización de la Política de Sostenibilidad de la compañía cuya última versión databa de 2020. De igual manera que en los últimos años, el Consejero Delegado tiene la responsabilidad de la supervisión interna en esta materia. El Comité Corporativo de Sostenibilidad (anteriormente denominado Comité Corporativo de ESG), reportando al Comité de Dirección, tiene la misión de:

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

Almirall entiende la Sostenibilidad como la satisfacción de las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades. En el contexto corporativo, la sostenibilidad significa que las empresas no solo deben centrarse en el rendimiento financiero, sino que también deben tener en cuenta los riesgos y oportunidades asociados con los impactos sociales y medioambientales que pueden tener en sus propias operaciones, la de sus filiales y a lo largo de toda la cadena de valor.

La sostenibilidad es un pilar fundamental de la estrategia de Almirall para crear valor a largo plazo y un factor principal en la forma en que la compañía opera sus actividades y planea lograr su Propósito de transformar el mundo de sus pacientes, ayudándoles a hacer realidad sus esperanzas y sueños de una vida sana.

Para el cumplimiento de los objetivos mencionados, Almirall adopta los siguientes principios generales en su política de sostenibilidad:

- Alinear la conducta de su plantilla con los principios contenidos en el Código Ético, así como en el resto de políticas y normativa interna, que determinan la conducta esperada por parte de las personas empleadas de Almirall en la ejecución de sus actividades.
- Proteger y respetar los derechos humanos fundamentales universalmente reconocidos en el ámbito de influencia de Almirall, evitando cualquier complicidad en su violación.
- Fomentar la comunicación y el diálogo con sus principales grupos de interés (stakeholders) detallados en la sección 3.2.5 “Identificación de las partes interesadas” a través de diversos canales de comunicación, promoviendo relaciones basadas en la confianza mutua.
- Fomentar la transparencia de la información divulgada sobre el desempeño y actividades de Almirall y adoptar prácticas de comunicación responsable para prevenir la manipulación de información y proteger la integridad y la reputación de Almirall.
- Gestionar de forma proactiva los riesgos y oportunidades no financieros derivados de los mercados y del contexto operativo empresarial.
- Reducir el impacto medioambiental de sus actividades en las geografías donde opera, promoviendo el desarrollo sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.

La política está disponible para todo el personal en la intranet de la compañía y también en la web corporativa para el resto de grupos de interés.

3.1.3. Estrategia de Sostenibilidad

Considerando el contexto actual al que se enfrenta Almirall, tanto desde el punto de vista regulatorio como de mercado, partiendo de los resultados del análisis de doble materialidad (ver apartado 3.2 “Análisis de doble materialidad” más adelante) y aplicando un enfoque prospectivo, en 2023 se formuló una nueva Estrategia de Sostenibilidad a 2030, denominada “Act4Impact”, que fue validada por la Comisión de Auditoría y aprobada por el Consejo de Administración en noviembre de 2023. Esta nueva estrategia, que sustituye y amplía la previa, se posiciona como una palanca fundamental para alcanzar el Propósito de la compañía.

La estrategia se estructura a través de cuatro pilares estratégicos de primer nivel – Planeta, Personas, Pacientes y Partners – y un quinto pilar transversal – Principios – que rige la manera de actuar en todas las áreas de la compañía, tal como se detalla a continuación:

- **Planeta:** Almirall tiene como objetivo tomar medidas eficaces sobre el cambio climático a través de su Estrategia de Cero Emisiones Netas basada en la ciencia, que incluye planes de descarbonización y eficiencia energética, movilidad sostenible y programas de compras sostenibles con proveedores. Además, Almirall se compromete a actuar sobre otros vectores ambientales clave impulsando acciones en favor de la minimización de la contaminación, la gestión del agua, la economía circular y el uso sostenible de los recursos y la protección de la naturaleza.
- **Personas:** La compañía se compromete a implementar un sólido Plan Global de Diversidad, Equidad e Inclusión, mejorar su Programa de Gestión del Talento para liberar todo el potencial de las personas trabajadoras, implementar y consolidar su Programa de Bienestar Corporativo holístico, asegurando el máximo nivel de seguridad y salud en el trabajo y desplegar un Programa de Voluntariado Corporativo.
- **Pacientes:** Almirall reforzará su compromiso con los y las pacientes a través de su Plan de Compromiso con las Organizaciones de Pacientes, con especial foco en el bienestar de las personas con enfermedades de la piel. Almirall también seguirá avanzando en reforzar una mentalidad centrada en los pacientes en toda la compañía, priorizando sus necesidades y colocándolos en el centro de nuestras decisiones.
- **Partners:** Almirall pretende consolidar y seguir mejorando su programa de compras sostenibles, implementando los procesos y herramientas que garanticen una gobernanza eficaz y que aseguren el respeto por los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, el medio ambiente y la responsabilidad en los negocios, reforzando los aspectos relacionados con la sostenibilidad en toda su cadena de valor.
- **Principios:** Todo ello siguiendo unos Principios de buena conducta, que garanticen una cultura ética y transparente, aplicando una sólida gobernanza, rindiendo cuentas de todas las actuaciones de

Almirall y aplicando mejores prácticas en Responsabilidad de producto, Farmacovigilancia, Prácticas comerciales y de marketing, Transparencia y Cultura Corporativa, Privacidad, Gobierno corporativo y Ética y cumplimiento normativo.

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

- **Planeta:** Salud y bienestar, Energía asequible y no contaminante, Acción por el clima.
- **Personas, Pacientes y Partners:** Salud y bienestar, Igualdad de género, Trabajo decente y crecimiento económico.
- **Principios:** Salud y bienestar, Reducción de las desigualdades, Trabajo decente y crecimiento económico, Paz, justicia e instituciones sólidas, Alianzas para lograr los objetivos.

MISIÓN DE ALMIRALL

ODS PRIORITARIOS



ODS IMPLÍCITOS



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

3.1.4. Objetivos en Sostenibilidad y ESG; iniciativas y proyectos

Almirall se ha fijado ambiciosos objetivos de sostenibilidad que están en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030 (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y los Objetivos Climáticos del Acuerdo de París.

En la definición de los objetivos de sostenibilidad, Almirall incorpora la perspectiva de diversas áreas clave para asegurar una alineación plena con nuestros valores y compromisos corporativos. Estos objetivos se desarrollan en colaboración con los responsables de áreas estratégicas, quienes los formulan desde su especialización y conocimiento técnico, integrando prácticas de referencia y perspectivas de nuestros grupos de interés. Una vez definidos, las propuestas pasan por un riguroso proceso de validación en comisiones y comités específicos y luego son aprobados por el Consejo de Administración. Asimismo, se garantiza una comunicación fluida y transparente al personal, manteniéndolo informado mediante sus representantes laborales incluyendo el comité de empresa europeo. Finalmente, este proceso contempla una revisión periódica de las métricas y los objetivos, permitiendo su ajuste continuo para responder a las necesidades y expectativas de todos nuestros grupos de interés.

Estos objetivos han sido definidos teniendo en cuenta una serie de cuestiones relacionadas con los productos y servicios de Almirall, los pacientes y las áreas geográficas donde opera.

En el caso de los productos y servicios, estos objetivos se han definido teniendo en cuenta el negocio en su conjunto, los pacientes, las áreas terapéuticas y enfermedades que son el foco de Almirall, tanto por su alta prevalencia como por ser enfermedades que necesitan de tratamiento, tales como la dermatitis atópica, la hidradenitis supurativa, la alopecia areata, el vitíligo, la psoriasis, el cáncer de piel (no melanoma), y enfermedades dermatológicas raras, sabiendo que cada una de ellas impacta de manera diferenciada en la consecución de los mismos. Asimismo, se han identificado las regiones clave donde Almirall tiene una mayor penetración de sus productos y servicios que son Europa, Estados Unidos, China, Japón y Australia, que se han tenido en cuenta de manera equitativa al establecer los objetivos considerando el potencial que estas áreas tienen para contribuir a ellos.

Asimismo, los objetivos de sostenibilidad están vinculados a la remuneración variable de los principales grupos de interés internos, incluidos todos los miembros del Comité de Dirección de Almirall, la *senior leadership*, las personas con responsabilidades directas y otros grupos de interés relevantes, tanto a corto como a largo plazo.

Por lo que respecta a los objetivos a corto plazo del Comité de Dirección de Almirall, esto es, durante el 2024, a continuación, se detallan los mismos, incluyendo una valoración sobre su nivel de consecución a cierre de 2024:

Qué	Cómo	Valoración
Promover en todas las áreas de la compañía la interiorización y ejecución de los principios e iniciativas de la estrategia de sostenibilidad aprobada por el Consejo de Administración	<ul style="list-style-type: none"> Revisión y actualización del Sustainability Dashboard 2025-2030 aprobado por el Consejo de Administración, después del primer año completo de datos para asegurar su relevancia, precisión y alineación con las mejores prácticas. Consecución general de los objetivos marcados para 2024 incluidos en el <i>Sustainability Dashboard</i>. <p>El mantenimiento del nivel actual de excelencia en las calificaciones externas de ESG (Sustainalytics, Ecovadis y CDP) modulará el grado de consecución de los 5 niveles de calificación que tiene este objetivo tal y como se describe a continuación en la sección de KPIs.</p>	<p>Los resultados obtenidos en 2024 para los distintos indicadores no hacen temer por el incumplimiento de los objetivos establecidos a 2025-2026. No obstante, en 2026 se procederá a una revisión y potencial actualización de los indicadores y objetivos asociados para asegurar su vigencia y relevancia.</p> <p>Act4Impact, nuestra nueva estrategia de sostenibilidad 2030 ha sido validada por el Comité de Gobierno Corporativo, el Comité de Dirección, el Comité de Sostenibilidad y la Comisión de Auditoría, y aprobado el 8 de noviembre de 2023 por el Consejo de Administración.</p> <p>El nuevo <i>Sustainability Dashboard</i> fue aprobado en junio de 2024 por parte del Consejo de Administración y previamente fue respaldado también por el Comité de Sostenibilidad, el Comité de Gobierno Corporativo, el Comité de Dirección y la Comisión de Auditoría.</p>
	<p>KPIs</p> <ul style="list-style-type: none"> Bajo rendimiento: Más del 50% de los KPIs incluidos en el Dashboard de Sostenibilidad no han alcanzado el objetivo que tenían fijado para 2024. Oportunidad de mejora: Más del 25% de los KPIs incluidos en el Dashboard de Sostenibilidad no han alcanzado el objetivo que tenían fijado para 2024. Objetivos alcanzados: Todos los KPIs incluidos en el Dashboard de Sostenibilidad han alcanzado el objetivo que tenían fijado para 2024. Valor excepcional: Más del 25% de los KPIs incluidos en el Dashboard de Sostenibilidad han superado el objetivo que tenían fijado para 2024. Modelo a seguir: Más del 50% de los KPIs incluidos en el Dashboard de Sostenibilidad han superado el objetivo que tenían fijado para 2024. 	<p>Valoración de KPIs:</p> <p>A la fecha de cierre de este informe, la consecución de los mismos es la siguiente por lo que respecta a los 15 KPIs del <i>dashboard</i> activos para 2024: 10KPIs (60,7%) han excedido el objetivo, 3 KPIs (20%) ha alcanzado el objetivo y solo 1 KPI (6.7%) no ha conseguido alcanzar el objetivo definido para 2024. Un KPI está pendiente del cálculo final (KPI PAT1 – pacientes impactados por la cartera de productos dermatológicos estratégicos), que según las estimaciones preliminares parece que estará por debajo del objetivo.</p> <p>Por lo que respecta al mantenimiento del nivel actual de excelencia en las calificaciones externas de ESG:</p> <ul style="list-style-type: none"> Sustainalytics: en 2024, Almirall ha mejorado su calificación de riesgo ESG con respecto al año anterior en un 5% (16,3 vs. 17,2). Su actual calificación es “Riesgo Bajo”. Ecovadis: en 2024, Almirall ha mejorado su puntuación ESG un 4% (87/100 vs 84/100). Se mantiene la Medalla de Platino. CDP: A nivel de evaluación en materia de Cambio Climático, se tiene como referencia los resultados que se han comunicado durante el año 2024 y que se corresponden con el año 2023, en los que se ha mantenido la calificación de A- con respecto a la evaluación previa, y en materia de Seguridad Hídrica obtiene una calificación de B en su primer año de evaluación (2023). <p>Teniendo en cuenta el resultado en la consecución de los KPIs definidos frente a los objetivos marcados para 2024, así como la mejora general de las calificaciones externas de ESG, la propuesta de consecución a validar por la Dirección, sería “Valor excepcional” o “Modelo a seguir”.</p>

Asimismo, se ha adoptado durante el 2024 un nuevo plan de incentivos a largo plazo (2024-2026) denominado *Performance Shares Plan*, disponible para el *senior leadership* de la compañía que incluye dos objetivos vinculados a sostenibilidad:

- Un objetivo vinculado a la *Employee Satisfaction Survey* – eSat que mide el impacto social a través de una pregunta relacionada en las encuestas internas de cultura: “¿Qué tan feliz estás trabajando en Almirall?”, que tiene un peso del 7.5% del incentivo total. El eSat se medirá de acuerdo con la siguiente escala de logros con interpolación lineal entre los umbrales (manteniéndolo por encima del punto de referencia externo del ‘Top 25% Global’):
 - o 150% si eSat puntúa 81 o más.
 - o 100% si eSat puntúa 79.
 - o 70% si eSat puntúa 74.
 - o 0% si eSat puntúa por debajo de 74.
- Otro objetivo vinculado a la reducción de la Huella de Carbono en Alcance 1 y 2 (esto es, emisiones directas y electricidad comprada que se mide en comparación con la línea base (baseline) de 2019 y se calculan de acuerdo con el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG), en línea con nuestro Plan Estratégico; un objetivo que tiene un peso del 7.5% del incentivo total. Esta métrica se medirá de acuerdo con la siguiente escala de logros con interpolación lineal entre los umbrales:
 - o 150% si la reducción alcanza el 25% (correspondiendo al objetivo previsto en 2027).
 - o 100% si la reducción alcanza el 18% (correspondiendo al objetivo previsto en 2026).
 - o 70% si la reducción alcanza el 12% (correspondiendo al objetivo previsto en 2025).
 - o 0% si la reducción alcanza el 8% (correspondiendo a los datos de 2023).

En las siguientes tablas se resumen los principales proyectos e iniciativas vinculadas con cada uno de los pilares de la estrategia Act4Impact y los KPIs recogidos en el *Sustainability Dashboard*, que se revisará de forma periódica para asegurar su relevancia, realizando los ajustes necesarios.

Planeta (no incluye el PLA3 – Cero emisiones netas, que se activará en 2050)

Ref.	Iniciativas	Indicador	2021	2022	2023	Resultado 2024	Objetivo 2024	Objetivo 2025	Objetivo 2030	ODS
PLA1	Estrategia cero emisiones netas: - Plan de descarbonización (energía) - Plan de movilidad sostenible	% reducción huella carbono alcances 1 y 2	3%	-9%	10% ¹	16%	> 10%	> 12%	> 50%	
PLA2	- Estrategia de neutralización - Programa de “engagement” de proveedores - Plan de descarbonización (operadores logísticos)	% reducción huella carbono alcance 3	10%	11%	4%	13%	> 4%	> 8%	> 28%	

Tabla 8 Sustainability Dashboard – Planeta

PLA1: % reducción huella carbono alcances 1 y 2: % reducción huella carbono en alcances 1 y 2 vs base 2019.
PLA2: % reducción huella carbono alcance 3: % reducción huella carbono en alcance 3 vs base 2019.

¹ De conformidad con los cálculos detectados durante la auditoría de AENOR, este resultado que se reportó en el Estado de Información No Financiera de 2023 como un 8%, fue finalmente un 10%.

Personas

Ref.	Indicador	2021	2022	2023	Resultado 2024	Objetivo 2024	Objetivo 2025	Objetivo 2030	ODS	
PEO1	Programa holístico de bienestar de la plantilla y de prevención de riesgos laborales	% índice incidencia accidentes laborales	5‰	7‰	7,7‰	4,4‰	< 8‰		< 7‰	3 SALUD Y BIENESTAR 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO
PEO2	Programa de Talento corporativo y estrategia global del departamento de <i>People & Culture</i>	Nº medio de horas de formación por persona trabajadora	11	15	33	36,3	> 33	> 35	> 45	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO
PEO3		% rotación	12%	12%	10%	8,9%	< 10%			
PEO4		eSat (encuesta de satisfacción)	N/A	75	77	79	> 78		> 81	
PEO5	Programa de diversidad, equidad e inclusión	% mujeres en <i>senior leadership</i>	24%	36%	40%	40%	> 40%		45-55%	5 IGUALDAD DE GÉNERO
PEO6		% brecha salarial de género	N/A	-2,9%	-2,5%	-2,7%	+/-2.5%		+/-2%	

Tabla 9 Sustainability Dashboard – Personas

PEO1: % índice incidencia accidentes laborales: número de accidentes in labore con baja, por cada mil trabajadores.

PEO2: # horas de formación por empleado: número anual de horas de formación vs número medio anual de trabajadores.

PEO3: % rotación: % número anual de salidas vs número medio anual de trabajadores.

PEO4: eSAT: % puntuación en la encuesta de cultura anual

PEO5: % 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).

PEO6: % reducción brecha salarial de género: media ponderada por país teniendo en cuenta la distribución de grados de *Equal* y la media ponderada de trabajadores por país. Ver más detalle de cálculo en la sección 5.2.11 de este informe.

Pacientes

Ref.	Iniciativa	Indicador	2021	2022	2023	Resultado 2024	Objetivo 2024	ODS
PAT1	Programa de <i>engagement</i> con asociaciones de pacientes y generación de una mentalidad corporativa enfocada al paciente	Pacientes impactados por nuestro portfolio estratégico dermatológico (x 1.000 pacientes)	N/A	N/A	N/A	No disponible a la fecha de formulación de este informe	>731	3 SALUD Y BIENESTAR

Tabla 10 Sustainability Dashboard – Pacientes

PAT1: Miles de pacientes tratados por nuestro portfolio estratégico dermatológico en un año (en 2024: Ebglyss, Ilumetri, Klisyri y Wynzora)

Partners

Ref.	Iniciativas	Indicador	2021	2022	2023	Resultado 2024	Objetivo 2024	Objetivo 2025	Objetivo 2030	ODS
PAR1	Programa de Compras Sostenibles y de <i>engagement</i> de proveedores para reducción de huella de carbono	% gasto con proveedores auditados en ESG	46%	58%	59%	62%	>62%	>64%	>75%	9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA 17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS
PAR2		% gasto con proveedores que han aceptado el Código de Conducta	36%	41%	54%	61%	>57%	>60%	>75%	
PAR3		% emisiones con proveedores que cuentan con un <i>carbon scorecard</i>	N/A	N/A	53%	57%	>55%	>58%	>69%	

Tabla 11 Sustainability Dashboard – Partners

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

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

PAR3: % emisiones con proveedores que cuenten con un carbon scorecard: % emisiones de gases de efecto invernadero de proveedores con un carbon scorecard válido en Ecovadis impactando en nuestra huella de carbono de Alcance 3, Cat 1 & 2

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

Principios

Ref.	Iniciativas	Indicador	2021	2022	2023	Resultado 2024	Objetivo 2024	Objetivo 2025	Objetivo 2030	ODS
PRI1	Diversidad e independencia en el Consejo de Administración	%consejeros independientes en el Consejo de Administración	62%	67%	67%	80%	≥50%			5 IGUALDAD DE GÉNERO
PRI2		%mujeres en el Consejo de Administración	31%	33%	33%	40%	≥40%			9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA
PRI3	Sostenibilidad en la gobernanza	% plantilla formada en sostenibilidad	-	-	-	KPI no activo	No aplica	≥40%	100%	16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS
PRI4	Comportamiento ético e integridad	% plantilla formada en el Código Ético	38%	85%	93%	98%	≥95%	100%		8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

Tabla 12 Sustainability Dashboard – Principios

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

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

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

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

Almirall, como empresa farmacéutica, enfrenta varios desafíos futuros relacionados con la sostenibilidad. Algunos de los más relevantes son el cambio climático, la escasez de recursos naturales, las nuevas regulaciones en materia medioambiental, las condiciones de trabajo de la cadena de suministro, y las expectativas de los consumidores y pacientes que demandan productos sostenibles y mayor transparencia en las prácticas empresariales. También se incluyen la transición hacia una economía circular, la protección del medio ambiente y la preservación de la biodiversidad.

Para abordar estos retos, la empresa ha desarrollado una serie de proyectos y soluciones innovadoras que se explican en este informe con mayor detalle en cada una de sus secciones. A continuación, se presentan algunos ejemplos:

- El "Masterplan de Energía", que identifica las áreas clave de inversión para los próximos años, busca abordar las energías renovables en todas las unidades de negocio, incluyendo la compra de energía verde con Garantía de Origen y el fomento de la energía renovable autogenerada.
- La progresiva electrificación de la flota de coches, comenzando a reemplazar los vehículos de combustión interna por vehículos eléctricos o híbridos enchufables, no solo reduce la huella de carbono, sino que también mejora la eficiencia energética de las operaciones. Esto incluye la instalación de infraestructuras de recarga en las instalaciones para facilitar la transición hacia la descarbonización de la flota.
- El *Supplier Engagement Program*, que involucra a aquellos proveedores que representan un alto impacto en la huella de carbono, tiene como objetivo alinear sus metas con la ambición en Alcance 3 e identificar oportunidades concretas de mejora e impacto positivo en la huella de Almirall.
- El programa *YouFeelWell*, que adopta un enfoque holístico del bienestar, se centra en mejorar la salud física y mental de la plantilla, promoviendo actividades deportivas y buenos hábitos de vida.
- Los programas de gestión y desarrollo de talento reflejan el compromiso de Almirall con el desarrollo profesional de sus personas trabajadoras, asegurando que cuenten con las herramientas y conocimientos necesarios para crecer dentro de la empresa y contribuir a sus objetivos estratégicos.
- Las iniciativas lideradas por un equipo interdisciplinario desarrollan y avanzan en políticas y acciones que incorporan el concepto de "eco-diseño" y *packaging* sostenible para reducir el impacto medioambiental de los productos.

No obstante, en el futuro, Almirall debe seguir trabajando en otros proyectos e iniciativas para enfrentar los desafíos mencionados. Esto incluye robustecer las prácticas para cumplir con las nuevas regulaciones ambientales y de sostenibilidad, asegurando que estas no afecten negativamente la competitividad en el mercado. Es necesario continuar innovando en productos y procesos para satisfacer las expectativas de los pacientes, lo que implica desarrollar medicamentos más sostenibles y eficaces. Además, es crucial desarrollar estrategias para integrar la sostenibilidad en todas las fases de investigación y desarrollo de los productos.

En los próximos años, se deben fomentar programas de formación continua para la plantilla, asegurando que esté capacitada en las últimas prácticas sostenibles y tecnologías emergentes. Esto no solo mejorará la eficiencia operativa, sino que también fortalecerá la cultura corporativa en torno a la sostenibilidad. La empresa también considera incrementar su participación en iniciativas globales que promuevan la sostenibilidad en la industria farmacéutica.

Además, Almirall seguirá invirtiendo en la electrificación de su flota de vehículos y en la implementación de tecnologías de eficiencia energética en sus instalaciones, tal como está previsto. Estos esfuerzos contribuirán a reducir la huella de carbono y a cumplir con los objetivos de reducción de emisiones establecidos. Es fundamental que se continúen los proyectos orientados a la sostenibilidad y resiliencia de la cadena de suministro para asegurar que todos los proveedores cumplan con los estándares de sostenibilidad y responsabilidad ambiental y social. En resumen, es necesario adoptar un enfoque holístico y proactivo para enfrentar los desafíos futuros, asegurando que la sostenibilidad siga siendo un componente central de la estrategia empresarial, tal como ya lo es en la actualidad.

3.1.5. Evaluaciones y calificaciones en Sostenibilidad

En 2024, Almirall ha recibido los resultados de la evaluación de Sostenibilidad y ESG realizada por EcoVadis, habiendo obtenido una puntuación de 87/100, lo que supone una mejora de más del 4% respecto al año anterior, manteniendo la Medalla Platino. Desde 2019, hemos mejorado nuestra puntuación en más de un 43%, demostrando una mejora continua. Respecto a los resultados de 2023, en los que Almirall obtuvo una puntuación global de 84/100, en 2024 se ha mejorado considerablemente en las áreas de “Compras Sostenibles” y “Ética”.

EcoVadis es un proveedor universal de ratings en Sostenibilidad y ESG, habiendo evaluado a más de cien mil empresas, de más de 200 sectores de actividad y en más de 180 países. Cabe destacar que Almirall se encuentra en el Top 1% de las empresas evaluadas por Ecovadis a nivel global.

Asimismo, en 2024, 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 16,3, dentro de la categoría de Riesgo Bajo. Este resultado mejora ligeramente el obtenido en 2023 posicionando a Almirall en el Top 4% de compañías del sector de actividad “Pharmaceuticals” mejor valoradas por Sustainalytics, ocupando el puesto 33 de 852 empresas. Con carácter adicional, a la fecha de cierre de este informe, Almirall ha sido incluida en la Lista de Empresas Mejor Valoradas en ESG de Sustainalytics para 2025. Este reconocimiento destaca a las empresas líderes en gestión de riesgos ESG a nivel global, industrial y regional. Almirall se encuentra en la Lista de Empresas Mejor Valoradas por Industria, situándose en el 6,7% superior de las empresas con menor riesgo ESG dentro de nuestro grupo de pares.

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 *dashboard* ESG de Sustainalytics proporcionan información detallada en riesgos ambientales, sociales y éticos en 172 países, habiendo evaluado más de 20.000 empresas a nivel mundial.



Almirall está incluido en el índice IBEX ESG desde su creación, en octubre de 2023. El índice IBEX ESG se creó por parte de Bolsas y Mercados Españoles (BME) con el objetivo de proporcionar información independiente al mercado sobre el desempeño de las empresas en aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG). En su composición inicial, Almirall fue incluido junto con otras 46 empresas cotizadas y ha permanecido en la primera actualización realizada por BME en septiembre de 2024. El índice IBEX ESG selecciona sus componentes según ciertos criterios de sostenibilidad y está ponderado por capitalización ajustada por el *free float*.

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.

3.1.6. Otras calificaciones: 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):



Ilustración 1 Calificaciones CDP

En 2022 y 2023, Almirall consiguió la calificación nivel A- de Leadership que fue revalidada en 2023. A la fecha del presente informe aún no se dispone de la calificación para el año 2024. De las dimensiones valoradas por CDP para la calificación final destacan en el nivel de Leadership la gestión de Almirall en “Objetivos”, y “Gestión de emisiones de alcance 1,2 y 3” 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	2022	2023	2024
Calificación CDP	A-	A-	No disponible

Tabla 13 Evolución en la calificación en CDP de Almirall

En materia de Seguridad Hídrica Almirall obtuvo una calificación de B en su primer año de evaluación (2023). En 2024 se ha reportado el cuestionario de CDP sobre la gestión del ciclo del agua, pero a fecha de formulación de este informe aún no se ha obtenido el resultado.

3.1.7. Relación con los grupos de interés

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

- **Personas trabajadoras:** Almirall debe trabajar para atraer, promover y fidelizar talento y capacitar a sus personas trabajadoras para que crezcan y desarrollen su potencial.
- **Sector sanitario, comunidad científica y académica y pacientes:** La relación de Almirall con los profesionales del sector de la salud, y con la comunidad científica en general, se debe regir por los principios de transparencia, proximidad y cooperación, basados en el conocimiento de las necesidades de estos colectivos para ejecutar programas y proyectos conjuntos que contribuyan a la mejora de la salud y el bienestar de las personas.
- **Organismos reguladores, gobiernos, administraciones:** La empresa debe involucrar a reguladores, gobiernos y administraciones de todo el mundo en la fabricación, desarrollo, revisión, aprobación y comercialización de sus productos.
- **ONG y otras fundaciones:** Almirall debe colaborar con entidades no gubernamentales en sus prioridades de sostenibilidad, promoviendo iniciativas de acción social y la participación de las personas trabajadoras en iniciativas de voluntariado en estas áreas.
- **Accionistas, inversores, instituciones financieras y auditores:** la compañía debe seguir los estándares más exigentes en su relación con accionistas, inversores, entidades financieras y auditores.
- **Proveedores y otros partners de la cadena de valor:** la Compañía debe operar con proveedores y otros terceros en base al respeto a la ley y a los compromisos contractuales asumidos, la calidad del servicio y la buena fe contractual, y esperar lo mismo de ellos, constituyendo la base de las relaciones entre Almirall y sus proveedores.
- **Sociedad:** Almirall debe actuar con plena conciencia de su entorno y de las necesidades sociales de los diferentes países en los que opera.

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

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

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

3.1.8. Financiación específica sostenible

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

KPI 1: Carbon Footprint

Descripción del KPI: Reducción Absoluta de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (Alcance 1, 2 y 3).

	Descripción	Año base	2024	2025	2026
KPI 1	Emisiones de CO2e – Reducción de GHG vs Inventario de Emisiones Base Alcance 1, 2 y 3 sigue las directrices del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GEI) del Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD) y el Instituto de Recursos Mundiales (WRI).	Alcance 1 + 2: diciembre 2019: 6.865 (tn CO2eq)	-10%	-12%	-18%
		Alcance 3: diciembre 2019: 162.840 (tn CO2eq)	-4%	-8%	-8%

KPI 2: Suppliers Carbon Scorecard

Descripción del KPI: % de emisiones de GEI de proveedores con puntuación de carbono válida en Ecovadis², impactando la huella de carbono en el Alcance 3, Categorías 1 y 2.

	Descripción	Año base	2024	2025	2026
KPI 2	Porcentaje de emisiones con proveedores evaluados a través de la plataforma EcoVadis	Desempeño 2023: 53%	55%	58%	60%

Resultado alcanzado

KPI	Objetivo 2024	Resultado 2024	Cumplimiento del KPI
KPI 1	Alcance 1 + 2: -10%	-16%	Si
	Alcance 3: -4%	-13%	Si
KPI 2	53%	57%	Si

A 31 de diciembre de 2024, todos los objetivos establecidos en el contrato de la póliza de crédito revolving para los distintos KPI se han alcanzado.

3.2. Análisis de doble materialidad

3.2.1. Introducción

La Comisión Europea tiene como objetivo transformar la Unión Europea en una economía moderna, eficiente en el uso de los recursos y competitiva; con cero emisiones netas de gases de efecto invernadero para 2050. Este objetivo se alinea con los esfuerzos globales en medio de una crisis climática. El Acuerdo de París establecido en 2015, jurídicamente vinculante, busca limitar el aumento de la temperatura global a menos de 2°C por encima de los niveles preindustriales, con la aspiración de restringirlo a 1,5 °C; lo que requiere reducciones en las emisiones de gases de efecto invernadero, una mayor capacidad de adaptación y la promoción de la resiliencia climática y el desarrollo sostenible.

Además de sus compromisos climáticos, la Unión Europea busca salvaguardar el capital natural y proteger la salud y el bienestar de los ciudadanos frente a los riesgos medioambientales. La Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD, por sus siglas en inglés) es fundamental en este esfuerzo. Esta legislación exige estándares mejorados para los informes de sostenibilidad por parte de las empresas, a la par de los informes financieros. Su objetivo es mejorar la transparencia y la comparabilidad de los datos de rendimiento ambiental, social y de gobernanza (ESG), que permita una toma de decisiones más informada y sostenible tanto para los inversores como para las partes interesadas.

La CSRD exige a las grandes empresas divulgar información detallada sobre los riesgos, oportunidades e impactos relacionados con las cuestiones ESG. Esta directiva introduce el concepto de Doble Materialidad, que considera tanto el impacto de las actividades empresariales en el medio ambiente y la sociedad, como los riesgos y oportunidades financieras asociados, así como dependencias entre ellos. Dentro de esta normativa se divulgarán temas como el cambio climático (E1), la contaminación (E2), el uso del agua y los recursos marinos (E3), la biodiversidad (E4) y la economía circular (E5), así como aspectos sociales y de gobernanza, como el personal propio (S1), las personas trabajadoras de la cadena de valor (S2), las comunidades afectadas (S3), los consumidores y usuarios finales (S4) y la conducta empresarial (G1).

La estructura de la difusión de estos temas materiales en el marco de la CSRD se organiza en torno a cuatro áreas principales: Gobernanza, Estrategia, Gestión de Riesgos y Métricas y Objetivos. Este enfoque integral garantiza que las empresas no solo identifiquen y gestionen sus impactos ESG, sino que también integren estas consideraciones en sus estrategias comerciales y procesos de toma de decisiones.

² La Puntuación de Carbono de EcoVadis proporciona una evaluación independiente del sistema de gestión de carbono y el desempeño de los proveedores. La puntuación identificará los niveles de desempeño en la gestión de carbono y mostrará fortalezas específicas y áreas de mejora dirigidas a cada nivel.

Para empresas como Almirall, que cumplen al menos dos de los siguientes tres requisitos: tener más de 250 personas empleadas, un importe neto de la cifra de negocios superior a 50 millones de euros o activos superiores a 25 millones de euros, la CSRD exige cumplir con la directiva para informes publicados en 2025, correspondientes al ejercicio fiscal 2024.

3.2.2. Doble materialidad

La Doble Materialidad es un enfoque que tiene en cuenta dos dimensiones esenciales a la hora de evaluar la relevancia de las cuestiones de sostenibilidad para una empresa: la materialidad de impacto y la materialidad financiera. Este concepto, fundamental para la CSRD, guía a las empresas en la identificación de los asuntos materiales que deben divulgar. Además, implica que una empresa debe evaluar tanto los impactos de sus actividades sobre las personas y el medio ambiente (enfoque de dentro hacia fuera) como los efectos financieros de los riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad (enfoque de fuera hacia dentro).

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

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



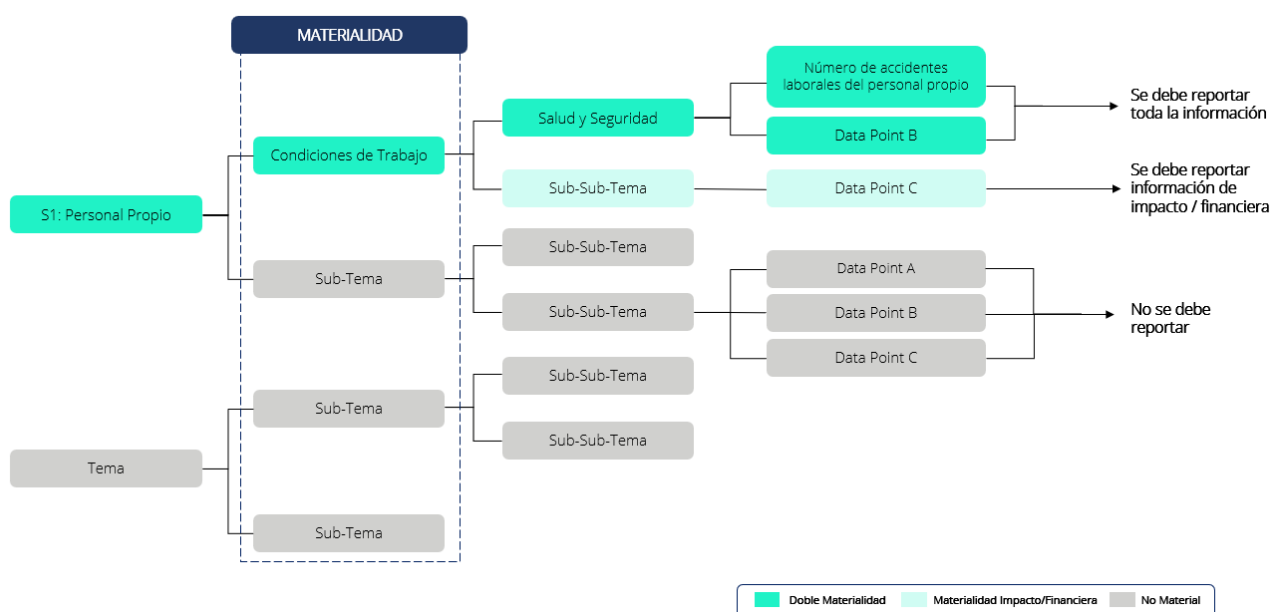
Los resultados de la evaluación de Doble Materialidad son esenciales para cumplir con los requisitos de divulgación de la CSRD. Proporcionan una base para que la empresa informe sobre los temas materiales más relevantes, alineando sus prácticas de sostenibilidad con las expectativas regulatorias y del mercado. Además, estos resultados ayudan a integrar la sostenibilidad en la estrategia empresarial, mejorar la gestión de riesgos y oportunidades, y reforzar la transparencia y la confianza de los inversores y otros grupos de interés. Para Almirall, esta práctica es fundamental para garantizar una actividad sostenible y resiliente en el sector, alineada con los objetivos de desarrollo sostenible y los requisitos regulatorios vigentes.

Esta evaluación sirve también para categorizar los temas que son relevantes para Almirall y determinar si deben ser reportados. La CSRD estructura los contenidos a reportar en un formato jerárquico que incluye Temas, Sub-Temas, Sub-Sub-Temas e indicadores específicos, también conocidos como "Data Points".

- **Tema:** Un área amplia de interés o enfoque que se considera esencial dentro del marco de los informes de sostenibilidad (por ejemplo, personal propio).

- **Sub-Tema:** Una especificación dentro de un tema más amplio que permite un análisis más detallado y específico de un aspecto particular (por ejemplo, la igualdad de trato y oportunidades).
- **Sub-Sub-Tema:** Una división aún más detallada de un subtema que le permite centrarse en aspectos muy específicos y técnicos dentro de un Sub-tema (por ejemplo, Diversidad).
- **Indicador** (“Data Point” o “DP”, en adelante): Una métrica cuantitativa o cualitativa utilizada para medir y evaluar el desempeño o el impacto en relación con un Sub-Tema o Sub-Sub-Tema específico (por ejemplo, Porcentaje de personas trabajadoras con diversidad funcional en su propia fuerza laboral desglosado por género).

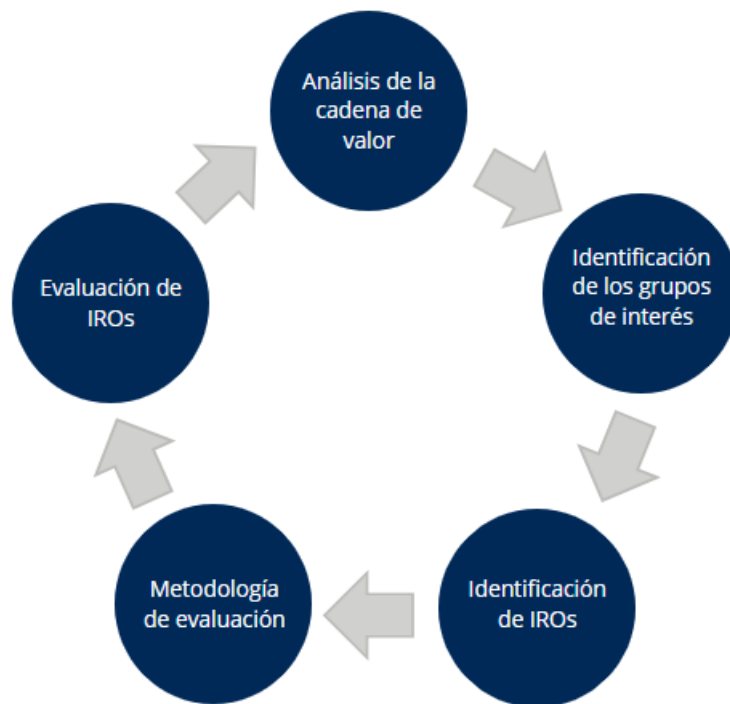
Este enfoque facilita una comprensión clara y una comunicación efectiva sobre cómo las empresas abordan diversos aspectos de la sostenibilidad. Siguiendo esta estructura y con el objetivo de difundir la información a reportar con la mayor granularidad posible, se utiliza una lógica de árbol de decisión, que se muestra a continuación. Este árbol indica que si un Sub-Sub-Tema es evaluado como material, Almirall debe reportar sus correspondientes "Data Points". Sin embargo, si un Sub-Sub-Tema se evalúa como relevante solo en su dimensión financiera, Almirall debe informar sólo los Indicadores relacionados con riesgos y oportunidades, pero no los relacionados con el impacto.



Esta lógica se basa en la evaluación de IROs (Impactos, Riesgos y Oportunidades) alineados con todos los Sub-Temas y Sub-Sub-Temas definidos por la CSRD. Esta evaluación facilita la difusión de los Sub-Sub-Temas y sus *Data Points* asociados. Como resultado, se obtiene un listado con todos los Sub-Temas clasificados en materiales y no materiales y todos los indicadores a reportar.

3.2.3. Proceso de evaluación

Se ha llevado a cabo un proceso de evaluación integral que comienza con el análisis de la cadena de valor y finaliza con la evaluación de todos los IROs identificados. Cada etapa de este proceso ha sido cuidadosamente definida y delimitada para cumplir con los requisitos de la CSRD.



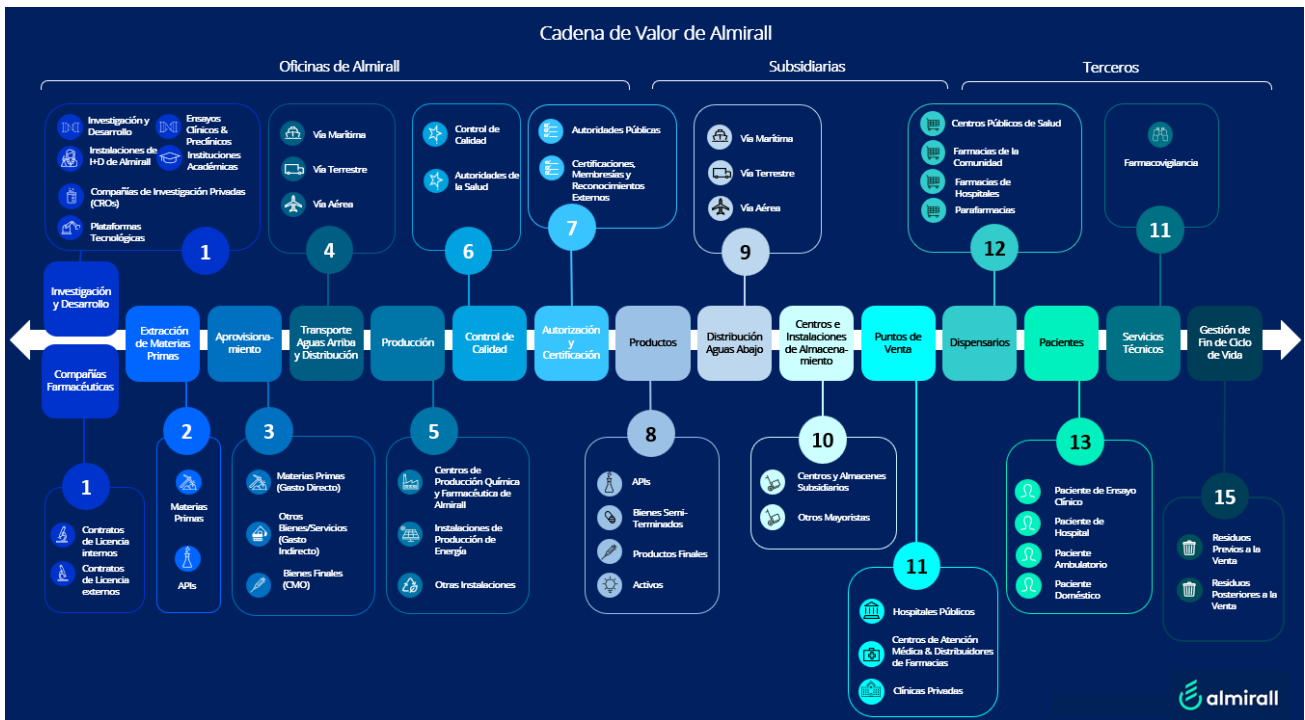
El proceso de evaluación incluye las siguientes cinco etapas:

- **Análisis de la cadena de valor:** Se mapea la cadena de valor de Almirall, delineando los límites y el alcance de cada fase para garantizar una comprensión profunda de los impactos operativos y las interconexiones.
- **Identificación de los grupos de interés:** Se identifican los grupos de interés, tanto internos como externos, incluyendo la asignación de geografías, y la definición de las relaciones comerciales que influyen en las operaciones de Almirall.
- **Identificación de IROs:** Los IROs se definen para cada Sub-Sub-Tema (según el árbol descrito anteriormente), asegurando que todas las áreas potenciales de impacto sean consideradas y abordadas adecuadamente.
- **Metodología de evaluación:** Se establecen estándares comunes para llevar a cabo la evaluación de los IROs. Esto incluye el establecimiento de criterios para la cuantificación y evaluación final.
- **Evaluación de los IROs:** Los IROs se evalúan con todos los grupos de interés, con el objetivo de validar los hallazgos y garantizar la precisión y pertinencia de los resultados de la evaluación.

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

3.2.4. Análisis de la cadena de valor

Para identificar con precisión los IROs relacionados con las operaciones de Almirall, como primer paso se ha llevado a cabo un análisis de la cadena de valor. Este análisis implica el mapeo de las principales actividades de la empresa, distinguiendo entre internas y externas, las ubicaciones en las que opera y sus principales relaciones comerciales. El objetivo final es validar el grado en que los IROs afectan a las diferentes etapas de la cadena de valor, como se muestra a continuación:



Además, la evaluación de las relaciones comerciales asume un papel fundamental, ya que a menudo influyen en la sostenibilidad y las implicaciones éticas de las operaciones de una empresa. A través del análisis de estas conexiones, Almirall puede identificar potenciales Riesgos y Oportunidades asociados a proveedores, socios y otras entidades externas involucradas en su cadena de valor.

Este análisis sirve tanto para identificar las áreas en las que se pueden mejorar las prácticas de sostenibilidad, como para identificar las vulnerabilidades en las que las operaciones de la empresa podrían verse afectadas negativamente por factores externos. Además, este escrutinio exhaustivo ayuda a la empresa a hacer cumplir los estándares de sostenibilidad en toda su red, asegurando que todas las relaciones comerciales se alineen con los objetivos de sostenibilidad y los requisitos reglamentarios de la empresa.

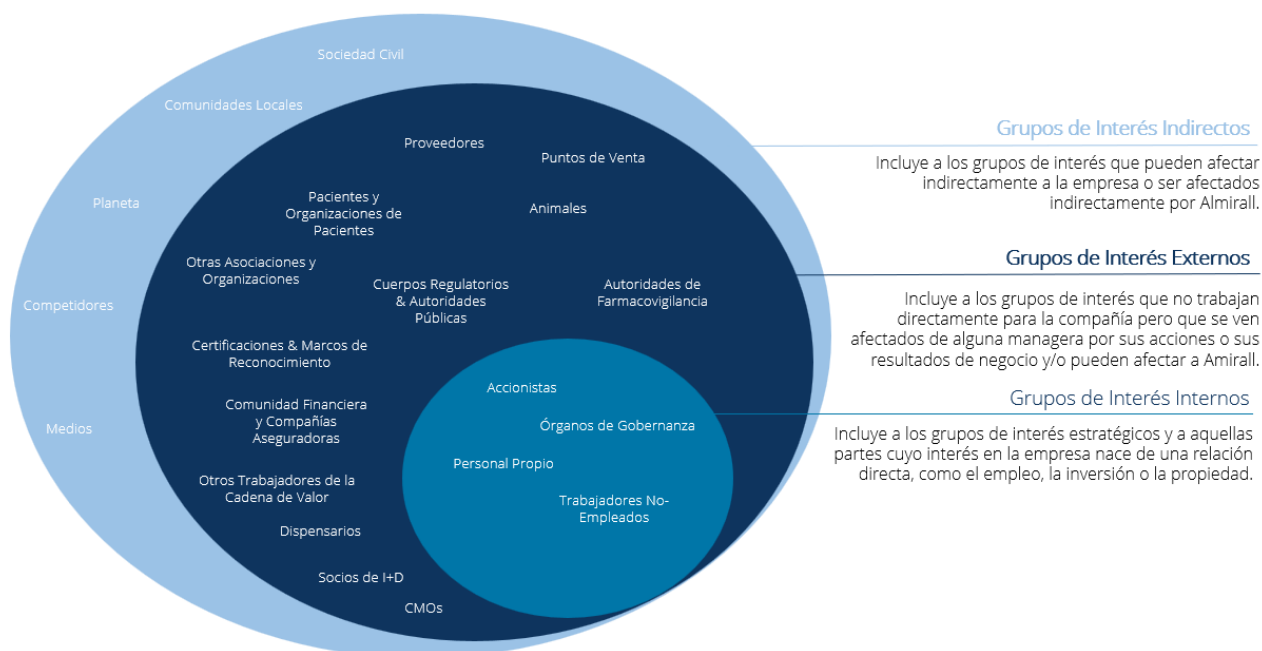
3.2.5. Identificación de las partes interesadas

En el ejercicio de Doble Materialidad de 2023, se recabó y analizó una amplia variedad de documentación para evaluar e identificar a fondo los principales retos de sostenibilidad. Esto implicó el uso de cuestionarios a los proveedores para medir los impactos comerciales externos, consultas con inversores para comprender sus perspectivas sobre las prioridades de sostenibilidad y encuestas a las personas trabajadoras de Almirall para recopilar opiniones y conocimientos internos. Además, se examinó la documentación interna de los socios y otras partes interesadas relevantes para garantizar una comprensión holística de los factores ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) que influyen en la organización. Este enfoque metódico facilitó un análisis sólido, alineando los esfuerzos de sostenibilidad de la empresa con las expectativas y requisitos de todas las partes clave involucradas.

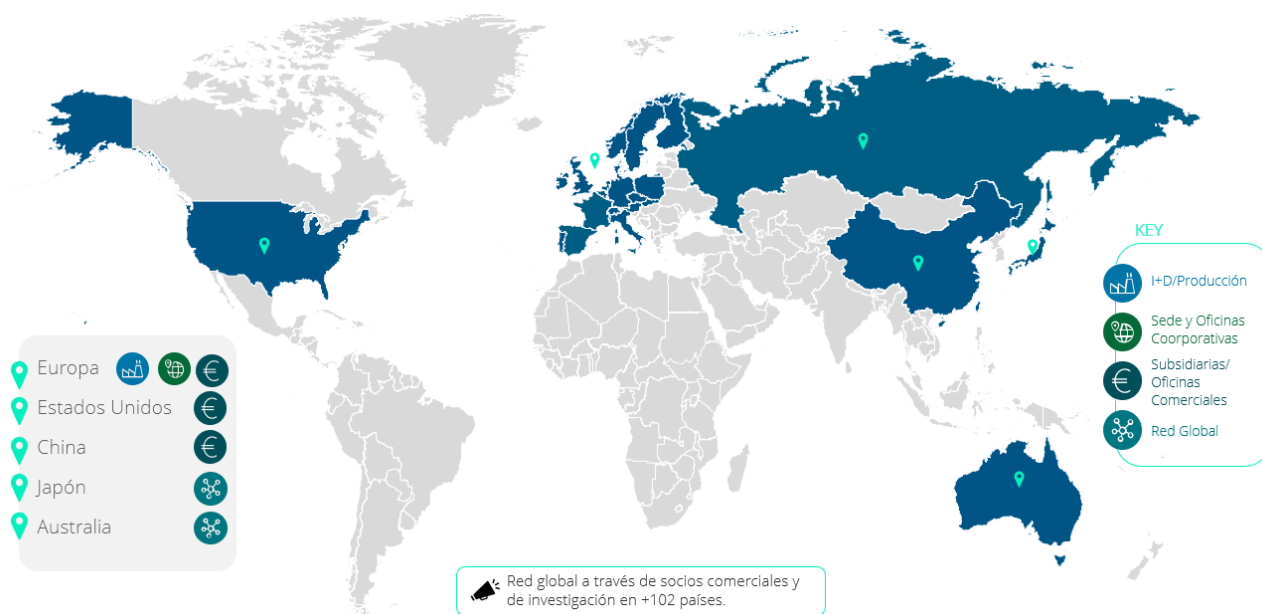
El presente ejercicio de Doble Materialidad efectuado en 2024 implica adicionalmente la identificación y evaluación sistemática de Impactos, Riesgos y Oportunidades, que son esenciales para comprender tanto los efectos del entorno externo en la organización como el impacto de la organización en el entorno y la sociedad. Para llevar a cabo este ejercicio de manera efectiva, las partes interesadas clave se clasifican en dos grupos principales:

- Grupos de interés internos: son los principales responsables de identificar y evaluar los riesgos y oportunidades que afectan directamente a las operaciones internas y a la dirección estratégica de la empresa. Esto incluye inversores, ejecutivos, personas trabajadoras y departamentos internos cuyas operaciones diarias y procesos de toma de decisiones son fundamentales para las iniciativas de sostenibilidad de la empresa.
- Grupos de interés externos: Este grupo se encarga de identificar y evaluar los impactos positivos y negativos que las actividades de la empresa pueden tener externamente en la sociedad y el medio ambiente. Esto incluye proveedores, clientes, comunidades locales, organismos reguladores y organizaciones no gubernamentales, entre otros, cuyas aportaciones ayudan a dar forma a las prácticas y políticas de sostenibilidad externas de la empresa.

El siguiente gráfico ilustra las interconexiones entre las partes interesadas internas, las partes interesadas externas y las subsidiarias indirectas. También proporciona información detallada sobre qué grupos de partes interesadas están incluidos en cada una de estas tres categorías:



Inicialmente, se ha mapeado toda la cadena de valor para identificar cómo afectan las operaciones de Almirall a las diferentes geografías y las partes involucradas (internas y externas). Esta evaluación exhaustiva abarca todas las actividades relacionadas y las relaciones comerciales para garantizar una cobertura integral y la comprensión de los impactos potenciales en cada etapa. Posteriormente, todos los IROs identificados se mapean con estos elementos de la cadena de valor.



3.2.6. Identificación de los IROs

La identificación de IROs se ha llevado a cabo a nivel de Tema, Sub-Tema y Sub-Sub-Tema para garantizar que se cubran todos los asuntos de sostenibilidad especificados por la CSRD. De esta forma, se han identificado un total de 255, que se han mapeado dentro de la cadena de valor para identificar aquellas actividades que pueden verse más afectadas por ellos.

No se han identificado IROs específicos de la entidad más allá de los Temas establecidos por las NEIS. A continuación, se muestra el número de IROs identificados por Tema.

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

Al identificar los IROs, se ha prestado especial atención a la comprensión de sus interconexiones. El proceso implica un examen analítico de cómo los impactos específicos dentro de las operaciones comerciales o entornos externos están vinculados a los riesgos y oportunidades potenciales.

En este proceso Almirall ha empleado un enfoque sistemático para identificar, evaluar, priorizar y monitorear los impactos potenciales y reales sobre las personas y el medio ambiente. De este modo, se cumplen los estándares medioambientales y de gobernanza social, y se gestiona de forma proactiva su impacto en estas áreas críticas.

3.2.7. Metodología de evaluación

Una vez elaborada una lista completa de todos los IROs, se lleva a cabo una evaluación de la materialidad de impacto y la materialidad financiera de cada uno. La metodología se ha desarrollado para racionalizar, en la medida de lo posible, un proceso cuya naturaleza es cualitativa, tal y como se establece en la CSRD.

Para asegurar que la evaluación es coherente con los marcos previamente establecidos en Almirall, se ha incorporado a la metodología algunos criterios específicos del sistema de evaluación de riesgos ya implantados en la compañía.

Como resultado, la evaluación de los IROs se integra en el proceso general de gestión de riesgos y se utiliza para evaluar el perfil de riesgo general y los procesos de gestión de riesgos. Dada la relevancia de esta evaluación para la estrategia y visión de la empresa, el marco establecido en la metodología de evaluación también se integra en el proceso general de gestión.

Materialidad de impacto

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

Todos los factores de materialidad de impacto se aplican de manera idéntica para todos los Impactos Positivos y Negativos identificados, excepto el factor de escala. Para los Impactos Positivos, la Escala evalúa el impacto de los IROs en la magnitud del Medio Ambiente y la esfera Social. En el caso de los Impactos Negativos, la Escala incluye una evaluación adicional de su impacto en los Derechos Humanos (DDHH). En ambos casos, la valoración más alta se toma entre las dos o tres magnitudes evaluadas. Además, para cada Impacto, se realiza una evaluación binaria (SI o NO) sobre su influencia a lo largo de las diferentes fases de la cadena de valor (definida en el apartado 3.2.4).

Materialidad financiera

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

Todos los factores de materialidad financiera se aplican de manera idéntica para todos los Riesgos y Oportunidades identificados, excepto el factor de severidad. En el caso de las Oportunidades, la severidad se

evalúa en las magnitudes Estratégica, de Cumplimiento y de Reporte. En los Riesgos, la severidad incluye una evaluación adicional de la magnitud Operativa. En ambos casos, la valoración más alta se toma entre las tres o cuatro magnitudes evaluadas.

Además, para cada Riesgo y Oportunidad, se realiza una primera evaluación binaria (SÍ o NO) sobre su influencia a lo largo de las diferentes fases de la cadena de valor (definida en el apartado 3.2.4). Por otro lado, se realiza una segunda evaluación cualitativa binaria (SI o NO) sobre el efecto de los Riesgos y Oportunidades sobre diferentes magnitudes financieras para Almirall. En base a la CSRD y la gestión de riesgos de Almirall, se han determinado las siguientes 6 magnitudes financieras: Desarrollo operativo de la empresa, rendimiento financiero, posición financiera, flujo de caja, acceso capital y coste de capital.

3.2.8. Evaluación de los IROs

Durante el proceso de evaluación de los IROs, se garantiza la representatividad de todas las partes interesadas (definidas en el apartado 3.2.5) y se garantiza la lógica detrás de cada uno de los factores evaluados. La evaluación se organiza por temas y sus grupos de partes interesadas relevantes para garantizar sesiones de evaluación más eficientes.

Cada grupo de partes interesadas evalúa preliminarmente un conjunto específico de IROs. Estas evaluaciones preliminares se exponen en una sesión de “focus group”, donde los participantes comparten, debaten y justifican sus evaluaciones para acordar una puntuación de consenso para los factores de cada IRO asignado a su grupo.

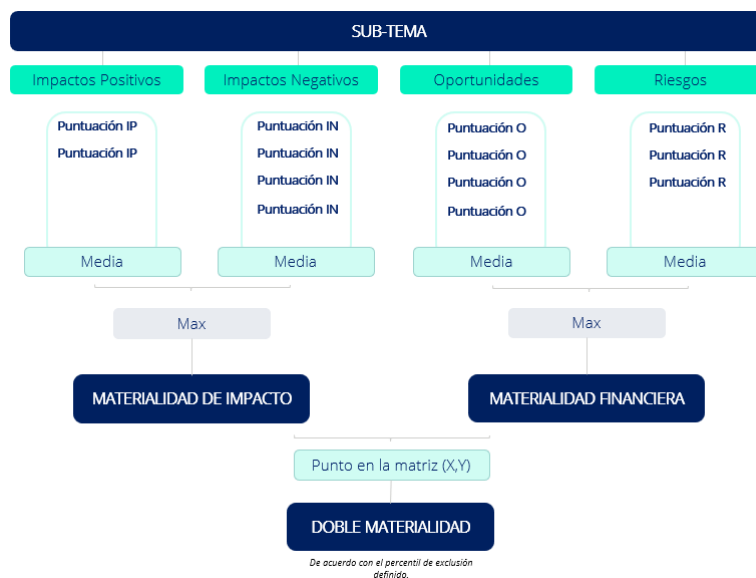
Para facilitar el proceso de evaluación y unificar el razonamiento detrás de la puntuación de los diferentes factores de los IROs, se ha creado un conjunto de criterios de evaluación en forma de rúbricas. Estas rúbricas establecen los intervalos de puntuación para cada factor a evaluar y proporcionan descripciones detalladas para cada intervalo, minimizando la subjetividad.

En términos generales, los intervalos de evaluación tienen una escala del 1 al 10, en línea con el modelo de gestión de riesgos de Almirall. Estos intervalos se aplican a todos los factores, excepto al horizonte temporal. Para el horizonte temporal, se diferencia entre corto (hasta 1 año), medio (de 1 a 5 años) y largo plazo (más de 5 años), a los que se asigna un factor de ponderación (100%, 90% y 80%, respectivamente). En el caso de las evaluaciones sobre la cadena de valor y sobre las diferentes magnitudes financieras tampoco se sigue la regla general, usándose evaluaciones binarias (SÍ o NO), equivalentes a unos y ceros.

3.2.9. Evaluación de la doble materialidad

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

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



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

3.2.10. Resultados

Cuando se obtienen los resultados finales, se examinan desde diversas perspectivas para asegurar una visión integral de la Doble Materialidad. Este análisis permite extraer conclusiones más ajustadas a la realidad de Almirall.

En primer lugar, se comparan los resultados de Doble Materialidad del periodo anterior con los del ejercicio actual. La adición de Subtemas materiales respecto al ejercicio anterior se basa en la adquisición de pruebas más clarificadoras y en una identificación y evaluación más profundas de los IROs. Las mejoras en los detalles, la democratización del proceso de evaluación y la racionalización de las evaluaciones cualitativas son variables mejoradas clave respecto al ejercicio realizado en 2023.

En segundo lugar, los Subtemas materiales se analizan desde una perspectiva más holística. Las diversas etapas del proceso de evaluación consideran los efectos actuales y anticipados de los IROs materiales en el modelo de negocio, la cadena de valor, la estrategia y la toma de decisiones. Este enfoque permite una evaluación multidimensional y una comprensión de cómo la empresa ha respondido o planea responder a estos efectos. Como resultado, la profundidad del análisis de Doble Materialidad realizado permite medir la resiliencia de la estrategia y el modelo de negocio en cuanto a la capacidad de abordar los Impactos y Riesgos materiales y de capitalizar las Oportunidades materiales.

A continuación, se detalla la evaluación de la Doble Materialidad para cada uno de los Sub-temas:

SUB-TEMA	MATERIALIDAD
Adaptación al Cambio Climático	Material de impacto y financiera
Mitigación del Cambio Climático	Material de impacto y financiera
Energía	Material de impacto y financiera
Contaminación del Aire	Materialidad de Impacto
Contaminación del Agua	Material de impacto y financiera
Contaminación del Suelo	Material Financiera
Contaminación de Organismos Vivos y Recursos Alimentarios	No Material
Sustancias preocupantes	No Material
Sustancias extremadamente preocupantes	No Material
Micro plásticos	No Material
Agua	Material de impacto y financiera
Recursos Marinos	No Material

SUB-TEMA	MATERIALIDAD
Factores de Incidencia Directa sobre la Pérdida de Biodiversidad	No Material
Incidencias sobre el Estado de las Especies	No Material
Incidencias sobre la Extensión y el Estado de los Ecosistemas	Materialidad de Impacto
Incidencias sobre los Servicios Ecosistémicos y Dependencias de estos Servicios	No Material
Entradas de recursos, incluida la utilización de los recursos	Material Financiera
Salidas de recursos relacionados con productos y servicios	Materialidad de Impacto
Residuos	Materialidad de Impacto
Condiciones de Trabajo	Material de impacto y financiera
Igualdad de Trato y Oportunidades para Todos	Material de impacto y financiera
Otros Derechos Laborales	Material de impacto y financiera
Condiciones de Trabajo	Material Financiera
Igualdad de Trato y Oportunidades para Todos	No Material
Otros Derechos Laborales	No Material
Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Comunidades	No Material
Derechos Civiles y Políticos de las Comunidades	No Material
Derechos de los Pueblos Indígenas	No Material
Impactos Relacionadas con la Información para los Consumidores o Usuarios Finales	Material de impacto y financiera
Seguridad Personal de los Consumidores o Usuarios Finales	Material de impacto y financiera
Inclusión Social de los Consumidores o Usuarios Finales	Material de impacto y financiera
Cultura Corporativa	Material de impacto y financiera
Protección de los Denunciantes	Material de impacto y financiera

SUB-TEMA	MATERIALIDAD
Bienestar Animal	Material Financiera
Compromiso Político y Actividades de los Grupos de Presión	No Material
Gestión de las Relaciones con los Proveedores, incluidas las Prácticas de Pago	No Material
Corrupción y Soborno	Material de impacto y financiera

3.2.11. Resultados del ejercicio anterior

Cabe destacar que, en el ejercicio anterior de Doble Materialidad, el análisis se realizó de manera agregada, es decir, a nivel de tema y no con el mayor nivel de granularidad que se aplica este año, a nivel de subtema. También se incluyeron temas específicos del sector. Por ello, este año hemos llevado a cabo un mapeo entre los temas analizados por Almirall y los establecidos oficialmente por las NEIS, por ejemplo, como la Farmacovigilancia, que ha sido asignada al subtema de Seguridad Personal de los Consumidores o Usuarios Finales.

En cuanto a los resultados del ejercicio anterior de Doble Materialidad, todos los temas materiales identificados siguen siendo relevantes este año. La principal diferencia es la incorporación de nuevos temas materiales, gracias a la mayor granularidad del análisis. Estos nuevos temas incluyen aspectos relacionados con la contaminación, agua, biodiversidad, economía circular, trabajadores de la cadena de valor, inclusión social de los usuarios finales, protección de los denunciantes y bienestar animal.

4. Medioambiente

4.1. Gestión medioambiental

Almirall está comprometida con el desarrollo sostenible, la gestión eficaz de recursos naturales y la prevención de la contaminación. Alcanzar sus objetivos es tan importante como el modo en que lo hace. Su compromiso con la sociedad incluye una política medioambiental propia que garantiza el uso responsable de los recursos, trabajando por un planeta más sostenible.

4.1.1. Política de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente

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

- La gestión efectiva de la seguridad, salud laboral y bienestar de las personas trabajadoras, así como la protección del medio ambiente, incluida la prevención de la contaminación, potenciando su integración en los procesos de trabajo diario de Almirall.
- La eliminación de los peligros y la reducción de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.
- La gestión eficiente y sostenible de los recursos, uso de energías renovables, estrategias de mitigación y adaptación al cambio climático, mediante programas de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero alineados con la ambición climática de 1,5°C.
- El apoyo a la adquisición de productos y servicios de eficiencia energética que impactan en el desempeño energético, así como a las actividades de diseño para mejorar el desempeño energético.
- El impulso de acciones para la protección y gestión del agua, la promoción de la economía circular y la protección de la naturaleza.
- La provisión a la organización de sistemas de gestión ambiental, seguridad y salud laboral, así como el esfuerzo por mejorar de manera continua su desempeño, cumpliendo los requisitos legales aplicables y otros requisitos que Almirall suscriba voluntariamente.
- Establecer un plan de bienestar que aborde de manera holística el bienestar físico y mental de las personas que trabajan en la organización. Almirall se compromete a proporcionar condiciones de trabajo seguras y promocionar estilos y hábitos de vida saludables en casa y en el trabajo.

- Integrar la seguridad, la salud laboral y la protección del medioambiente en los diferentes niveles, procesos y estándares de la organización. Todas las personas trabajadoras, y cualquier tercero relevante, deben recibir información y formación acorde a su posición y/o deberes.
- Consulta e implicación de las personas trabajadoras y sus representantes, sobre aquellos temas considerados relevantes o requeridos.
- Garantizar la disponibilidad de la información necesaria sobre Salud, Seguridad y Medio Ambiente (HSE) a través de manuales específicos y/o procedimientos operativos estándar, los cuales se mantendrán y actualizarán periódicamente según sea necesario. Almirall debe asignar los recursos apropiados para apoyar la implementación efectiva y la mejora continua del sistema HSE y planificar su uso adecuadamente.
- Establecer programas periódicos y acciones para la consecución de los objetivos acordes a la normativa aplicable, con la estrategia de sostenibilidad de Almirall, y con los riesgos y oportunidades identificados en materia de prevención de riesgos laborales y protección del medio ambiente.

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

4.1.2. Sistema integrado de gestión de Almirall

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

Almirall dispone de un sistema integrado de gestión de la seguridad y salud laboral, del medio ambiente y de la energía. En 2022, Almirall superó con éxito la auditoría de recertificación de TÜV Rheinland sobre el sistema integrado de gestión, de acuerdo con las normas internacionales ISO 45001:2018, ISO 14001:2015 e ISO 50001:2018, en todos sus centros operacionales en España y Alemania. En 2024, se realizó la segunda auditoría de seguimiento por parte de TÜV Rheinland con un resultado de 6 no-conformidades menores y 1 no-conformidad mayor para los tres estándares. La no-conformidad mayor es relativa a la revisión eficaz de las acciones derivadas de las no-conformidades.

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	Planta Farmacéutica	Reinbek	Fabricación de especialidades farmacéuticas	X	X	X

Tabla 14 Alcance del sistema de gestión de la prevención y el medio ambiente, incluida la gestión energética

El alcance de los datos reportados en los apartados 4.5 “Agua” y 4.7 “Uso de los recursos y economía circular” incluye la información ambiental de los centros productivos de Almirall, el centro de I+D de Sant Feliu, las oficinas centrales de Barcelona, excluyendo las filiales comerciales internacionales. El ámbito excluido corresponde a los aspectos ambientales relacionados con la actividad en locales alquilados donde Almirall no tiene control operacional sobre los mismos y cuyo impacto ambiental se considera no significativo respecto el resto de actividad de Almirall.

Adicionalmente a las certificaciones ISO, las oficinas centrales de Barcelona de Almirall disponen de la certificación LEED (*Leadership in Energy and Environmental Design*) 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. Con carácter adicional, desde principios de 2023 se inició un proyecto de gran envergadura para eliminar las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a las fuentes de energía del centro y mejorar la eficiencia energética, que ha incluido la sustitución de todos los consumidores de gas natural del edificio. Desde marzo de 2024, el consumo de esta sede es exclusivamente eléctrico y proviene de fuentes de origen renovable, convirtiéndose en el primer centro neutro en carbono de Almirall. Por otra parte, los servicios de comedor en los centros de Almirall en España han obtenido la certificación 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.

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 2024.

4.1.3. Procesos y Procedimientos de Diligencia Debida

Almirall ha establecido, implementado y actualizado varios procesos y procedimientos de diligencia debida para asegurar que el sistema de gestión de la prevención y el medio ambiente sea siempre adecuado y eficaz. En los siguientes apartados se hace referencia a cada uno de los temas de gestión medioambiental. Además, en la sección 2.3 “Cadena de suministro sostenible”, se detalla el Programa de Compras Sostenibles, que abarca desde la evaluación del impacto en el medio ambiente del suministro de materiales críticos con el proyecto “*High-Risk Materials*”, el establecimiento de políticas y procesos, así como cláusulas de sostenibilidad en los contratos con proveedores, sistemas de homologación de proveedores y auditorías.

Supplier engagement program

La reducción de la huella de carbono en las emisiones de la cadena de valor (aguas arriba / abajo – Alcance 3) es una de las prioridades del programa de compras sostenibles desde su primer cálculo en el año 2022 y que corresponde a octubre 2021- Septiembre de 2022.

Es por ello por lo que, desde Almirall, se puso en marcha el denominado proyecto Net Zero que ha evolucionado, por lo que respecta al Alcance 3, en un *Supplier Engagement Program* con aquellos proveedores que representan un alto impacto en nuestra huella de carbono, cuyos objetivos son:

- Conocer los datos primarios de las emisiones de gases de efecto invernadero de nuestros proveedores para calcular su impacto en nuestro Alcance 3 y poder medir su progreso.
- Comunicar nuestra ambición en materia de descarbonización en alcance 3 (reducción del 28% del valor absoluto de las toneladas de CO2 en 2030 con respecto al año base 2019 y “net zero” en 2050) y conseguir que nuestros proveedores se alineen con nosotros en estos objetivos.
- Formar a aquellos proveedores que tengan un menor nivel de madurez en gestión de emisiones de gases de efecto invernadero, para lo que se han desarrollado materiales específicos disponibles online.
- Identificar oportunidades concretas de mejora e impacto positivo en la huella de Almirall.

Desde 2022 contamos con un nuevo módulo en la plataforma de nuestro proveedor de auditorías que nos permite tener más información sobre el nivel de madurez de nuestra base de proveedores en la gestión de emisiones de gases de efecto invernadero, donde capturamos parte de la información necesaria para ajustar nuestra huella de carbono e identificar áreas de mejora para su avance hacia niveles más óptimos, 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.

Para poder medir y seguir el desarrollo del *Supplier Engagement Program*, se definió el objetivo *Carbon Scorecard* a continuación.

Nombre del KPI	Descripción del KPI	KPI objetivo/año	% alcanzado en 2024
Proveedores con un Carbon Scorecard válido en auditorías ESG(*)	% de emisiones de GEI de proveedores con un carbon scorecard válido en Ecovadis que impactan en la huella de carbono en el Alcance 3, Categorías 1 y 2	2024: 55% 2025: 58% 2026: 60%	57%

Tabla 15 KPIs Supplier Engagement Program 2024-2026

(*) La referencia a “resultados” va referida a evaluaciones de proveedores con una antigüedad igual o inferior a 2 años

Igualmente, durante el 2024 se ha estado trabajando en la definición de un nivel óptimo de “Carbon Performance” (gestión y desempeño de las emisiones de gases de efecto invernadero). En este sentido, la consecución de dicho nivel óptimo, a criterio de Almirall, está vinculada a las siguientes acciones por parte de los proveedores incluidos en el Alcance 3, categorías 1 y 2, que Almirall trabaja con especial prioridad en aquellos proveedores que tienen un mayor peso en dicho alcance:

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

Energize

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

El programa *Energize* ofrece a los proveedores de Almirall la oportunidad de participar en una serie de sesiones educativas sobre energía renovable y les proporciona herramientas para la adquisición de electricidad renovable. Además, el programa facilita la creación de cohortes de compradores de energía renovable, lo que permite a los proveedores unirse a esfuerzos colectivos para reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero. El criterio de inclusión de proveedores al programa sigue el mismo criterio que en nuestro programa de auditorías online, reflejado en el punto 2.3.3 “Palancas y herramientas para la gestión sostenible de la cadena de suministro”. Desde su incorporación al programa, Almirall ha trabajado estrechamente con Schneider Electric (empresa que ha diseñado este programa) para asegurar una implementación efectiva y un

compromiso activo de sus proveedores. Hasta la fecha, se han registrado múltiples proveedores en el programa, y se han llevado a cabo sesiones de formación para los gestores de categorías de Almirall.

Este esfuerzo se suma a otras iniciativas de sostenibilidad de Almirall, como la reducción del consumo de energía y la compra de electricidad verde con garantía de origen.

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

4.2. Taxonomía Europea

La Comisión Europea adoptó un paquete de medidas generales para contribuir a mejorar el flujo de dinero hacia actividades sostenibles en toda la Unión Europea. Al permitir reorientar las inversiones hacia tecnologías y empresas más sostenibles, estas medidas contribuirán a hacer que Europa sea climáticamente neutra de aquí a 2050. Una de estas medidas es el Reglamento de Taxonomía, Reglamento (UE) 2020/852, al que le siguieron dos Reglamentos Delegados que complementan al anterior. Por un lado, el Reglamento Delegado 2021/2139 de 4 de junio de 2021 por el que se estableció un listado de actividades económicas que contribuyen sustancialmente a los objetivos de mitigación del cambio climático y adaptación al cambio climático y no causan un perjuicio significativo al resto de objetivos medioambientales. Por otro lado, en el Reglamento Delegado del 6 de julio de 2021 se describieron los diferentes indicadores clave a reportar por parte de las empresas sujetas a la obligación de publicar Estados No Financieros de conformidad con los artículos 19 bis y 29 bis de la Directiva 2013/34. Gracias a los mismos, se configuró un sistema de clasificación de las actividades económicas sostenibles, donde se define en base a criterios objetivos lo que es y no es sostenible. De esta manera, se construye un lenguaje común para inversores y empresas que impulsa, por un lado, las inversiones hacia tecnologías y empresas más sostenibles con un impacto positivo sustancial sobre el clima y el medio ambiente, y por otro, el cumplimiento de los objetivos climáticos de la UE, el Acuerdo de París y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

En definitiva, la Taxonomía establece una serie de criterios armonizados para determinar si una actividad es sostenible teniendo en cuenta las prácticas de mercado existentes y las iniciativas y asesoramiento de un grupo de expertos técnicos, lo cual sienta las bases para la elaboración de una serie de normas y etiquetas para productos financieros sostenibles.

La taxonomía europea establece 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 control de la contaminación.
- vi. Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas.

La Taxonomía establece dos criterios de análisis:

- **Actividades elegibles:** una actividad económica desempeñada por una empresa es elegible siempre y cuando cumpla con la descripción de una de las actividades recogidas en los anexos del Reglamento Delegado 2021/2139 de 4 de junio de 2021. La elegibilidad tiene una naturaleza de potencialidad, es decir, una actividad elegible es aquella que podría llegar a ser verde según la Taxonomía Europea.
- **Actividades alineadas:** el alineamiento de una actividad indica la contribución sustancial de la misma a uno o más de los objetivos medioambientales definidos por la Comisión Europea. Este concepto es el resultado del cumplimiento, no solo de los requisitos presentes en las definiciones de las actividades, sino además de los criterios técnicos de contribución sustancial (mitigación y adaptación), del principio de no causar un perjuicio significativo (por sus siglas en inglés, DNSH) al resto de objetivos (protección del agua, economía circular, prevención de la contaminación y biodiversidad) y de unas salvaguardas sociales mínimas.

Asimismo, el Reglamento establece que hay que reportar tres indicadores económicos: el porcentaje que representan las actividades elegibles o alineadas sobre el total del Importe neto de la cifra de negocios, del CAPEX y del OPEX.

A partir del 1 de enero de 2025 (para el periodo de referencia 2024) se debe reportar todas aquellas actividades elegibles de acuerdo con los seis objetivos medioambientales, así como el alineamiento de todas ellas.

A partir del 1 de enero de 2024 (para el periodo de referencia 2023) se debía reportar todas aquellas actividades elegibles de acuerdo con los seis objetivos medioambientales, pero sólo el alineamiento de las dos primeras, puesto que los actos delegados de los 4 restantes se publicaron en 2023.

Por este motivo, ciertas cifras no están disponibles para algunos ejercicios en las tablas KPIs de las distintas actividades que se encuentran al final de este apartado.

4.2.1. Adopción de la Taxonomía Europea

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

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

Tabla 16 Actividades elegibles Almirall

- **Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable:** esta actividad concierne principalmente a la instalación de placas fotovoltaicas en distintos de los centros de trabajo del Grupo tal como se describe en buena parte en la sección 2 “Gestión medioambiental” de este mismo informe como en la Nota 29 de la memoria consolidada del Grupo. Esta actividad solo tiene KPIs de OPEX y CAPEX, puesto que el sector farmacéutico no está identificado como un sector crítico en relación con la emisión de gases de efecto invernadero.
- **Fabricación de ingredientes farmacéuticos activos (IFA) o sustancias activas:** esta actividad está directamente vinculada con la propia actividad principal del Grupo. No obstante, la producción química realizada por el Grupo es principalmente para uso interno en la elaboración de especialidades farmacéuticas, por lo que el porcentaje sobre el Importe neto de la cifra de negocios es poco significativo. Tal como se menciona en los siguientes apartados, el Grupo cuenta con dos plantas químicas, ambas situadas en España, en Sant Andreu de la Barca y Sant Celoni, ambas en la provincia de Barcelona.
- **Fabricación de medicamentos:** esta actividad, igual que la anterior, está vinculada a la actividad principal del Grupo, ya el mayor porcentaje del Importe neto de la cifra de negocios se corresponde a la comercialización de especialidades farmacéuticas. El Grupo cuenta con dos plantas farmacéuticas, una ubicada en España (Sant Andreu de la Barca) y otra en Alemania (Reinbek), pero hay que tener en cuenta que parte de los productos son fabricados por terceros.

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

El análisis sobre el alineamiento de las actividades se ha realizado considerando la información proporcionada por diferentes departamentos del Grupo, ubicados en las diferentes áreas del negocio. Tras el proceso de identificación de las actividades elegibles, se ha llevado a cabo el análisis de:

- Criterios técnicos de contribución sustancial.
- No causar un perjuicio significativo sobre el resto de los objetivos medioambientales (por sus siglas en inglés - DNSH).
- Salvaguardas mínimas sociales.

De conformidad con los anexos del Reglamento Delegado para cada KPI vinculado a alguna actividad elegible durante el ejercicio 2024 se ha analizado el cumplimiento de los requerimientos (“criterios técnicos de selección”) que en los citado anexos se enuncian para cada actividad. En este sentido:

- Para la actividad “7.6. Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable” se consideró no alineada al no poder trazar adecuadamente la información de los proveedores relacionados y tener disponible un análisis de riesgos climáticos físicos cualitativo, pero al cual le faltaba la parte cuantitativa. No obstante, a efectos de futuras inversiones en esta actividad u otras actividades que puedan surgir en el futuro, el Grupo está trabajando para identificar aquellos aspectos clave que aseguren que las actividades elegibles puedan considerarse también alineadas.
- Para las actividades “1.1. Fabricación de ingredientes farmacéuticos activos (IFA) o sustancias activas” y “1.2. Fabricación de medicamentos” el Grupo ha considerado también que no cumplen con los

criterios técnicos de alineamiento a puesto que son altamente exigentes, por encima de los requisitos de las certificaciones ISO y GMP con las que cuentan las instalaciones productivas del Grupo.

Las Salvaguardas Mínimas Sociales se encuentran recogidas en el artículo 18 del Reglamento delegado 2020/852, en el que se enuncia:

1. Las garantías mínimas a que se refiere el artículo 3, letra c), serán los procedimientos aplicados por una empresa que lleve a cabo una actividad económica para garantizar la conformidad con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, incluidos los principios y derechos establecidos en los ocho convenios fundamentales a que se refiere la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la Carta Internacional de Derechos Humanos.
2. Cuando apliquen los procedimientos mencionados en el apartado 1 del presente artículo, las empresas deberán cumplir el principio de «no causar un perjuicio significativo» a que se refiere el artículo 2, punto 17, del Reglamento (UE) 2019/2088.”

En este sentido, los requerimientos se engloban bajo cuatro grandes bloques temáticos: Derechos Humanos, Corrupción, Impuestos y Competencia Justa.

- Derechos Humanos: Almirall tiene el firme compromiso de proteger los Derechos Humanos y se esfuerza en asegurar que las actividades que se realizan dentro de su área de influencia no vulneren los Derechos Humanos, para ello cuenta con diferentes herramientas y mecanismos que tiene como fin dar cumplimiento a dicho compromiso (para mayor detalle véase los capítulos 2.2.3 “Políticas de conducta empresarial” y 5.2.17 “Incidentes y denuncias en Derechos Humanos”).
- Corrupción: Almirall mantiene el compromiso de “tolerancia cero” en materia de soborno y corrupción, rechazando cualquier actuación que incluya estas prácticas como vía para la obtención de sus intereses particulares (para mayor detalle véase el capítulo 2.2.4 “Prevención y detección de la corrupción y el soborno”).
- Impuestos: Almirall tiene el compromiso de cumplir con todos los requisitos fiscales, así como de aplicar las mejores prácticas tributarias, comunicando siempre de manera transparente su actividad y cumpliendo con sus obligaciones tributarias de manera responsable y eficiente (para mayor detalle véase el capítulo 2.4.3 “Contribución fiscal”).
- Competencia justa: Almirall mantiene el firme compromiso de lograr un éxito a largo plazo mediante una competencia leal, y sin llevar a cabo prácticas que afecten al mercado libre tal y como se enuncia en su propio Código Ético. Por ello, promueven una gestión ética y respetuosa del negocio con leyes de defensa de la competencia, debiendo evitar cualquier práctica desleal que suponga el aprovechamiento de ventajas injustas o que pueden afectar a la libre competencia.

4.2.2.Cálculo de los KPIs

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

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

Miles de euros	Referencia	2023	2024
(+) Actividades de I+D	Nota 22	66.908	79.005
(+) Arrendamientos y cánones	Nota 22	39.672	54.949
(+) Reparaciones y conservación	Nota 22	23.225	22.002
(-) Royalties	Nota 22	-25.913	-39.755
Total OPEX taxonómico		103.892	116.201

Miles de euros	Referencia	2023	2024
(+) Adiciones activos intangibles	Nota 9	211.886	99.778
(+) Adiciones derechos de uso	Nota 10	10.353	8.173
(+) Adiciones inmovilizado material	Nota 11	33.499	29.835
Total CAPEX		255.738	137.786

Tabla 17 Opex taxonómico y Capex del Grupo

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

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

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

Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable (Miles de euros)	2023	2024
Cifra de negocios de la actividad (a)	0	0
Importe neto de la cifra de negocios (b)	894.516	985.721
KPI Cifra de negocios (a) / (b)	0,00%	0,00%
CAPEX de la actividad (c)	1.360	891
CAPEX (d)	255.738	137.786
KPI CAPEX (c) / (d)	0,53%	0,65%
OPEX de la actividad (e)	31	6
OPEX taxonómico (f)	103.892	116.201
KPI OPEX (e) / (f)	0,03%	0,01%

Tabla 18 KPIs actividad elegible nº1

Fabricación de ingredientes farmacéuticos activos (IFA) o sustancias activas (Miles de euros)	2023	2024
Cifra de negocios de la actividad (a)	6.686	10.266
Importe neto de la cifra de negocios (b)	894.516	985.721
KPI Cifra de negocios (a) / (b)	0,75%	1,04%
CAPEX de la actividad (c)	4.832	2.502
CAPEX (d)	255.738	137.786
KPI CAPEX (c) / (d)	1,89%	1,82%
OPEX de la actividad (e)	5.482	3.553
OPEX taxonómico (f)	103.892	116.201
KPI OPEX (e) / (f)	5,28%	3,06%

Tabla 19 KPIs actividad elegible nº2

Fabricación de medicamentos (Miles de euros)	2023	2024
Cifra de negocios de la actividad (a)	590.912	715.023
Importe neto de la cifra de negocios (b)	894.516	985.721
KPI Cifra de negocios (a) / (b)	66,06%	72,54%
CAPEX de la actividad (c)	18.618	21.183
CAPEX (d)	255.738	137.786
KPI CAPEX (c) / (d)	7,28%	15,37%
OPEX de la actividad (e)	13.411	14.590
OPEX taxonómico (f)	103.892	116.201
KPI OPEX (e) / (f)	12,91%	12,56%

Tabla 20 KPIs actividad elegible nº3

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

4.3. Cambio Climático

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

4.3.1. Gobernanza

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

Las responsabilidades del gobierno corporativo en materia sostenibilidad que incluye la gestión del cambio climático se detallan en la sección 2.1 “Gobierno Corporativo” de este informe. En 2024, se ha establecido un nuevo modelo de incentivos a largo plazo para el personal directivo, llamado Performance Shares Plan (PSP), alineando sus objetivos con los estratégicos corporativos. Este plan incluye por primera vez objetivos relacionados con la sostenibilidad y se componen, de objetivos de reducción de emisiones de CO₂. El peso de los objetivos de estos planes vinculados al cambio climático representa un 7,5% del total. Para más detalles sobre los incentivos, incluyendo los del Comité de Dirección, consultar la sección 3.1.4 “Objetivos en Sostenibilidad y ESG; iniciativas y proyectos”.

4.3.2. Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades

Almirall integra los riesgos y oportunidades del cambio climático en su proceso corporativo de control de riesgos. La compañía está comprometida en la identificación, evaluación y monitorización de estos riesgos y oportunidades mediante un proceso integrado y multidisciplinar. Ver más detalle sobre la metodología utilizada en el análisis de Doble Materialidad e identificación de Impactos, Riesgos y Oportunidades en la sección 3.2 “Análisis de doble materialidad” de este informe. En 2024, el análisis de Doble Materialidad de Almirall ha permitido identificar y actualizar los impactos, riesgos y oportunidades climáticas clave en su cadena de valor, abarcando riesgos físicos y de transición tanto en sus operaciones como a lo largo de la cadena de valor; detallados más adelante.

La Comisión de Gobernanza es responsable de la supervisión y control del sistema de gestión del riesgo, así como del control y seguimiento de la implementación de los planes de acción para mitigarlos. Los riesgos relevantes de la compañía son reportados por el *Executive Director Internal Audit* a la Comisión de Auditoría y al Consejo de Administración. El mapa de riesgos de la compañía se actualiza con una periodicidad mínima anual. El Consejero Delegado y los miembros del Comité de Dirección son los responsables de la ejecución e implementación del mapa de riesgos anual así como los planes de acción de mitigación del riesgo.

Almirall ha realizado un análisis cuantitativo preliminar de los riesgos y oportunidades más significativos del cambio climático, estimando las implicaciones financieras para el negocio. Este análisis incluye:

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

Adicionalmente, se han determinado los siguientes marcos temporales:

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

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

En 2024, el análisis de Doble Materialidad de Almirall ha permitido identificar y actualizar los impactos, riesgos y oportunidades climáticas clave en su cadena de valor, abarcando riesgos físicos y de transición tanto en sus operaciones como a lo largo de la cadena de valor. Se han destacado los riesgos, oportunidades e impactos más relevantes.

Riesgos de transición

- **Riesgos regulatorios:** Almirall puede estar expuesto a riesgos directos e indirectos derivados de los desafíos para alinearse con los objetivos de reducción de carbono Net Zero de la Unión Europea y cumplir con regulaciones cada vez más estrictas en materia de cambio climático. Estos desafíos podrían incrementar los costes transicionales, que incluyen tanto inversiones operativas como de capital. Para garantizar el cumplimiento de los estándares regulatorios, Almirall podría necesitar reestructurar sus productos actuales.
- **Riesgos de mercado y tecnológicos:** No adaptarse a tiempo a las demandas del mercado y a las prácticas más sostenibles en respuesta al cambio climático podría resultar en una pérdida de cuota de mercado, con la consiguiente disminución de ingresos. Esto se debe a que los consumidores están cada vez más inclinados hacia productos y servicios sostenibles, y la falta de respuesta de Almirall frente a la competencia en este ámbito podría afectar negativamente la percepción del consumidor.
- **Riesgos de reputación:** El incumplimiento de las regulaciones ambientales, especialmente en lo que respecta al cambio climático, puede perjudicar gravemente la reputación de la compañía a corto y medio plazo. La falta de conformidad con las normativas ambientales podría resultar en una pérdida significativa de oportunidades de negocio debido al deterioro del prestigio y la imagen de Almirall.

Oportunidades de transición

- **Oportunidades regulatorias:** Optimización del uso de energía y aumento de la autogeneración de energía renovable en Almirall mediante la implementación de acciones de eficiencia energética y la instalación de plantas fotovoltaicas. Estas iniciativas no solo reducen los costes energéticos y la dependencia de la red eléctrica convencional, sino que también pueden generar ingresos adicionales con la venta de energía excedente. La adaptación a la nueva normativa energética ofrece la posibilidad de identificar soluciones tecnológicas innovadoras, mejorar la eficiencia en los procesos de producción y en los centros de I+D, y desarrollar productos con menor huella de carbono, cumpliendo las regulaciones sobre consumo y eficiencia energética.
- **Oportunidades de mercado:** Mayor posicionamiento y diferenciación de Almirall frente a la competencia gracias a la ejecución de estrategias efectivas contra el cambio climático y la implementación de prácticas sostenibles. Esto incluye la mejora de la reputación y transparencia a través de la comunicación eficaz de las prácticas ambientales y el ahorro de emisiones, fortaleciendo tanto la imagen de la empresa como su ventaja competitiva en el mercado.
- **Oportunidades de reputación:** Fomento del diálogo sobre temas ambientales, sociales y de gobernanza para sensibilizar a los grupos de interés sobre prácticas sostenibles y estrategias para enfrentar los riesgos climáticos, considerando la complejidad operativa y regulatoria del sector. Esta iniciativa puede mejorar la percepción de Almirall en términos de sostenibilidad y fortalecer la cultura de protección ambiental entre su plantilla.
- **Oportunidades de financiación:** Aumento de la financiación de inversores ESG y mejora de la reputación de la marca, gracias al sólido desempeño de Almirall en sostenibilidad, cambio climático y certificaciones. Esto incluye la obtención de fondos del Next Gen EU para acelerar proyectos de eficiencia energética y digitalización industrial, fortaleciendo la competitividad de la empresa y su imagen entre inversores y accionistas.

Riesgos físicos

- **Inundaciones y sequías:** El incremento en la frecuencia y severidad de inundaciones fluviales, junto con episodios prolongados de lluvias intensas, podría causar interrupciones en la fabricación y daños en los centros de producción de Almirall. Las sequías también pueden provocar escasez de agua y energía, aumentando los costes de adquisición de agua y materias primas. Las localidades de Barcelona y Sant Celoni en España son especialmente vulnerables a estos riesgos, con un empeoramiento previsto a largo plazo.
- **Eventos climáticos extremos:** Interrupción de la infraestructura y operaciones de Almirall debido a eventos climáticos extremos como ciclones, huracanes y tifones. Estos eventos podrían incrementar los costes de adquisición de recursos materiales (ingredientes activos, envases, maquinaria, etc.), elevar los gastos generales y causar daños en los centros logísticos, impactando negativamente en la eficiencia de la empresa.

Oportunidades físicas

- **Adaptación y resiliencia:** Fortalecimiento de la adaptación y resiliencia de Almirall ante el cambio climático mediante la identificación de oportunidades derivadas de cambios en los ecosistemas. Esto incluye la reducción de la vulnerabilidad mediante diversificación geográfica y reducción de costes mediante sistemas de gestión de crisis, protocolos de seguridad y planes de contingencia.
- **Pólizas de seguro:** Reducción de la exposición de Almirall a grandes inversiones por daños relacionados con el cambio climático mediante la colaboración con aseguradoras para desarrollar pólizas personalizadas que cubran riesgos específicos de eventos climáticos extremos y mitiguen aumentos significativos en las primas.

Impactos negativos

- **Limitaciones operativas y regulatorias:** La estructura del modelo de negocio de Almirall impone restricciones que dificultan la adaptación al cambio climático, tanto para la empresa como para sus proveedores y terceros. Estas limitaciones incluyen barreras geográficas que complican la reubicación de actividades y la integración de ciclos de vida circulares, con consideraciones de ecodiseño restringidas por la regulación del propio sector farmacéutico, lo que puede limitar la capacidad de implementar estrategias de adaptación.
- **Generación de emisiones y consumo energético:** Las operaciones de Almirall, incluyendo procesos de investigación, desarrollo, producción y transporte, son altamente intensivas en energía, lo que genera emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de alcance 1, 2 y 3. Estas emisiones, derivadas tanto de las actividades propias como las que se desarrollan a lo largo de su cadena de valor, incrementan la huella de carbono de la empresa y agravan los impactos sobre el cambio climático.

Impactos positivos

- **Adaptación climática y descarbonización:** Almirall impulsa la instalación de plantas fotovoltaicas en sus centros de producción y descarboniza su flota de vehículos, infraestructura y maquinaria, sustituyendo combustibles fósiles por fuentes de energía renovable para reducir su huella de carbono.
- **Eficiencia energética y energía renovable:** Almirall mejora la eficiencia energética y aumenta el uso de fuentes renovables en sus operaciones, reduciendo emisiones de gases de efecto invernadero y apoyando la transición hacia una economía más sostenible.

Análisis de resiliencia climática

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

4.3.3. Plan de transición para la mitigación del cambio climático

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

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

- Almirall ha aprobado y validado objetivos basados en la ciencia con Science Based Target Initiative alineados con el Acuerdo de París y se compromete a alcanzar las cero emisiones netas en 2050, tal y como se explica en la sección 4.3.5 “Actuaciones y recursos en relación con las políticas de cambio climático y Metas relacionadas con la mitigación del cambio climático y adaptación al mismo” de este informe.
- Las principales líneas de acción estratégicas de Almirall para llevar a cabo la transición se describen en la sección 3.1.4 “Objetivos en Sostenibilidad y ESG” mientras que las acciones realizadas en 2024 pueden consultarse en la sección 4.3.5.
- La estrategia climática de Almirall en el corto y medio plazo está integrada en la planificación financiera de la compañía. Almirall prepara y mantiene un presupuesto anual para el año en curso y una previsión a cinco años vista de sus gastos operativos (opex) y sus inversiones (capex). Los gastos operativos incluyen en 2024 la compra de electricidad de origen renovable, el programa de compras sostenibles

que ha incorporado una evaluación del desempeño en la gestión de emisiones GEI de los proveedores, el programa *Energize* para proveedores, el plan de compensación flexible que incentiva al uso del transporte público, y la ayuda a la compra de vehículo híbrido o eléctrico a todas las personas trabajadoras de Almirall en España. Las inversiones realizadas en 2024 relacionadas con la mitigación del cambio climático corresponden principalmente a los proyectos de eficiencia energética y ampliación de instalaciones de placas fotovoltaicas en los centros de Sant Andreu de la Barca y Reinbek. Así, de acuerdo con la taxonomía europea, se ha identificado la actividad de "Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable" como elegible para la compañía. Ver más detalle en sección 4.2.1 "Adopción de la Taxonomía Europea".

- No se han identificado emisiones de GEI bloqueadas en los activos de la compañía que no permitan conseguir los objetivos de reducción de emisiones GEI a 2030 y alcanzar las cero emisiones netas en 2050.
- La actividad de Almirall no está excluida de los "índices de referencia de transición climática de la UE" y los "índices de referencia de la UE armonizados con el Acuerdo de París" de acuerdo con el artículo 12 del Reglamento Delegado (UE) 2020/1818 de la Comisión.
- Los objetivos de reducción de emisiones, así como las iniciativas que conforman el Plan de Transición Climático, han sido aprobadas por el Comité de Dirección, validadas por la Comisión de Auditoría y posteriormente aprobadas por el Consejo de Administración (ver sección 2.1 "Gobierno Corporativo").
- El progreso del Plan de Transición se monitoriza a alto nivel con los indicadores definidos en el *Sustainability Dashboard* (ver sección 3.1.4), y el detalle de la evolución de las emisiones de gases de efecto invernadero (ver más detalle en la sección de 4.3.7 "Emisiones de alcance 1, 2 y 3").

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

Almirall cuenta con diversas políticas para abordar los impactos, riesgos y oportunidades relacionados con la mitigación y adaptación al cambio climático. A través de la Política de Sostenibilidad de la compañía y de la Política Corporativa de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente se establecen los principios básicos y compromisos de la compañía con respecto a la búsqueda del desarrollo sostenible y la prevención y adaptación al cambio climático. Esto se realiza a través de programas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, alineados con la ambición climática de 1,5°C, la gestión eficiente y sostenible de los recursos, el uso de energías renovables y el apoyo a la adquisición de productos y servicios de eficiencia energética que impacten en el rendimiento energético, así como para apoyar actividades de diseño que consideren mejorar el rendimiento energético, entre otros.

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

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

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

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

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

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

Tras una reducción de emisiones de GEI en el periodo 2014-2021 del 39% para las emisiones de alcance 1 y 2, en 2022 el Consejo de Administración de Almirall aprobó objetivos ambiciosos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero acorde a los compromisos del Acuerdo de París, que fueron validados por la

Science Based Target initiative (SBTI) en junio de 2023. Los objetivos validados a corto y largo plazo basados en la ciencia (SBT) y alineados con un escenario de 1,5°C son los siguientes:

Objetivo a Corto Plazo: 2030

Almirall se compromete a:

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

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

Objetivo a Largo Plazo: 2050

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

Objetivo cero emisiones netas

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

Adicionalmente a estos objetivos, se ha establecido una meta intermedia a 2025, tal como se indica en el *Sustainability Dashboard* aprobado.

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

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

Metas de reducción de objetivos	2019 (Año base)	2025	2030	2050
Emisiones GEI de alcance 1 y 2 (t CO2e)	6.864,6	5.354,4	3.432,3	686,5
Proporción de reducción de emisiones GEI de alcance 1 y 2 (%)	0	≥ 12%	≥ 50%	≥ 90%
Actuaciones de mitigación del cambio climático	2019-2021	2023-2025	2026-2028	2029-2030
Eficiencia energética y reducción del consumo (t CO2e)	423,3	347,1	0	0
Sustitución de combustibles (t CO2e)	0	0	218,1	0
Electrificación en instalaciones (t CO2e)	0	1.545,6	857,7	0
Hibridación/Electrificación de flota de vehículos (t CO2e)	0	0	470,2	509,4
Potencia eléctrica instalada de placas fotovoltaicas (kWp) al final del periodo	712,8	3.796	3.850	3.850
Proporción de energía eléctrica renovable consumida	100%	100%	100%	100%
CAPEX (k€)	No calculado	10.308	2.526	No definido

Tabla 21 Metas y actuaciones de reducción de emisiones de alcance 1 y 2

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

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

La reducción de emisiones de la flota de vehículos se ha estimado en base a la proyección de la política, donde se estima una reducción del 24% en 2027 y del 50% en 2030. Esta iniciativa no tiene CAPEX asociado si no OPEX.

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

Metas de reducción de objetivos	2019 (Año base)	2025	2030	2050
Emisiones GEI de alcance 3 (t CO ₂ e)	162.839,7	149.812,5	117.244,6	16.284,0
Proporción de reducción de emisiones GEI de alcance 3 (%)	-	≥ 8%	≥ 28%	≥ 90%

Tabla 22 Metas de reducción de emisiones de alcance 3

Actuaciones de mitigación del cambio climático	2019-2025	2026-2030
Emisiones de bienes y servicios Cat.1. (t CO ₂ e)	20.942	24.653
Emisiones de transporte y distribución Cat.4 (t CO ₂ e)	350	1.638
Sustituir los envíos aéreos por envíos marítimos (t CO ₂ e)	250	0
Uso de bicomcombustible en transporte terrestre (t CO ₂ e)	150	0
Emisiones de viajes de negocio Cat.6 (t CO ₂ e)	0	6.298
Emisiones de movilidad de trabajadores Cat.7 (t CO ₂ e)	0	788

Tabla 23 Actuaciones de reducción de emisiones de alcance 3

La reducción asociada al período 2019-25 de emisiones de bienes y servicios se ha calculado como dato real de diferencia entre emisiones 2024 vs 2019, y para el periodo 2026-30 como la diferencia entre 2024 hasta la reducción objetivo de 2030, ya que no ha sido posible cuantificar el impacto del programa de *supplier engagement* mediante actuaciones concretas.

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

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

A continuación, se resumen las principales iniciativas implementadas en 2024 asociadas a las actuaciones:

Emisiones de alcance 1 y 2

En relación con las emisiones de alcance 1 y 2, se dividen entre aquellas relacionadas con la energía y las relacionadas con la flota de vehículos. Entre las primeras destacan las siguientes:

- Ampliación de la instalación fotovoltaica de la planta farmacéutica de Sant Andreu (Fase II) con una potencia de 893,5 kWp adicional a la existente.
- Ampliación de la instalación fotovoltaica de las oficinas *Headquarters* de Barcelona con una potencia de 16,7 kWp adicional a la existente.
- Instalación de placas fotovoltaicas en la planta farmacéutica de Reinbek con una potencia total de 434 kWp.
- Actualización de la hoja de ruta hacia la reducción del 50% del consumo de gas natural en 2030 en los centros de Almirall. Esta hoja de ruta incluye proyectos de eliminación de gas natural basados en la electrificación de la generación de calor, así como su coste asociado.
- El centro de oficinas la Sede Central de Barcelona se ha convertido en el primer centro de Almirall en alcanzar el objetivo de eliminar el uso de gas natural en sus instalaciones. Esto ha sido posible gracias a la transición energética hacia fuentes de energía eléctricas 100% renovables, lo que también ha mejorado la eficiencia energética.
- Se ha completado un proyecto de actualización del sistema de climatización y agua caliente, modificando los circuitos primarios de agua y reemplazando los equipos de producción de agua caliente y fría, y desde mayo de 2023 la cocina del edificio funciona con equipos eléctricos, específicamente con Variocooking. Como resultado, desde marzo de 2024, el edificio opera sin gas natural.

- Adicionalmente, a partir de 2024, Almirall se ha comprometido a neutralizar las emisiones residuales, convirtiendo este edificio en el primer edificio neutro en carbono de la compañía.
- Instalación de la primera caldera eléctrica en Almirall en el centro de I+D Sant Feliu para proporcionar agua caliente sanitaria.
- Se mantiene la compra de energía eléctrica 100% de origen renovable.

Por otro lado, relacionadas con la flota de vehículos destacan:

- Aprobación en abril de 2024 de la política de flota de vehículos para la red comercial y vehículos de beneficio de Italia donde se limitan las emisiones del vehículo a 35 g CO₂/km.
- En 2024 se ha aprobado el PNT (Procedimiento Normalizado de Trabajo) corporativo de movilidad sostenible donde se definen los criterios y recomendaciones relacionados con la sostenibilidad a incluir en las áreas de gestión de flotas, viajes de negocios, desplazamientos y organización de eventos. En concreto, para la gestión de flotas, se marca el objetivo de reducir las emisiones en un 24% en 2027 y en más de un 50% en 2030.
- Inicio de la implementación de las políticas de flota de vehículos de coches híbridos y eléctricos en España e Italia. Al finalizar el año 2024, se ha logrado que el 17% de la flota de vehículos de comerciales en España sea híbrida y 73% de los coches e Dirección híbridos o eléctricos.

Emisiones de alcance 3

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

- Almirall está integrando dentro del programa de compras sostenibles y más concretamente a través del *Supplier Engagement Program*, mediante la colaboración con los proveedores los objetivos de reducción de las emisiones GEI de alcance 3, con objeto de poder realizar un cálculo de emisiones GEI más preciso y disponer de datos primarios siempre que sea posible, así como de colaborar con los proveedores para que se establezcan objetivos de reducción de emisiones alineados a los objetivos de reducción de Almirall, tal y como se explica en mayor detalle en el apartado 4.1.3 "Procesos y Procedimientos de Diligencia Debida". El programa incluye la monitorización del nivel de madurez en la gestión de las emisiones GEI de los proveedores (ver apartado 4.3.7 "Emisiones de alcance 1, 2 y 3"), reuniones con los proveedores para compartir los objetivos y expectativas del Grupo, así como requerimientos y material de formación en distintas plataformas a disposición de los proveedores.

Relacionadas con el transporte de mercancía que gestiona Almirall destaca:

- Sustitución de envíos aéreos por transporte marítimo en envíos de larga distancia. Para ello ha sido necesario agrupar envíos y ajustar stocks de seguridad en algunos casos.
- Aprobación de procedimiento interno que promueve la reducción de los envíos aéreos de producto frente a otros medios de transporte de menor emisiones.
- Contratación de transporte marítimo con proveedor estratégico que utiliza biocombustible (*in-setting*).
- Ampliar homologación de proveedores con opción de realizar transporte terrestre con biocombustible (*in-setting*).

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

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

4.3.6. Energía

La eficiencia energética ha sido un pilar de la estrategia ambiental de la compañía. En 2013, Almirall fue pionera en la industria químico-farmacéutica al implementar y certificar 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.

El modelo de eficiencia energética de Almirall se basa en la búsqueda iterativa de proyectos y nuevas tecnologías, aplicadas progresivamente según las necesidades de cada centro.

De esta manera, la compañía ha implementado tecnologías innovadoras como la levitación magnética y la humectación por nebulización de agua a alta compresión. Estas tecnologías permiten reducir el consumo energético en compresores de equipos de frío y en los sistemas de vaporación por resistencias y/o electrolisis tradicionales, respectivamente. Desde 2017 se han instalado placas fotovoltaicas progresivamente en todos sus centros para la autogeneración de electricidad renovable. Tras adoptar el compromiso de reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero un 50% respecto el año base 2019, Almirall ha planificado una transición energética hasta 2030 para electrificar profundamente sus instalaciones, eliminando parcial o totalmente el uso de gas natural.

Actualmente las principales fuentes de energía consumida en Almirall son la electricidad (56%) y el gas natural (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) desde 2023 y la autogeneración solar *onsite*.

La compañía instaló paneles solares en sus centros de Sant Celoni y Sant Andreu de la Barca en 2017 y 2019 respectivamente. En 2022, se pusieron en marcha dos nuevas plantas fotovoltaicas, una en la Sede Central y otra en el centro de I+D de Sant Feliu de Llobregat. En 2023 se amplió la potencia de las plantas fotovoltaicas de Sant Celoni y Sant Andreu de la Barca (Fase I) y en 2024 se ha ampliado nuevamente la instalación fotovoltaica de Sant Andreu de la Barca (Fase II) y se han instalado placas fotovoltaicas en Reinbek. Con estas instalaciones, en 2024 Almirall ha reducido la dependencia del suministro de la red eléctrica de compañía en 2.807 MWh, el 11% del consumo eléctrico total.

Además, en 2025, la compañía tiene previsto ampliar la planta fotovoltaica existente de Sant Andreu de la Barca (Fase III).

La reducción del consumo energético respecto el año 2011 es de un 27%, sin embargo, el consumo energético agregado en 2024 ha aumentado un 3% respecto 2023 debido a que a la planta química de Sant Celoni ha funcionado todo el año a diferencia del 2023. En menor medida también ha contribuido al incremento de consumo la planta farmacéutica de Sant Andreu, que ha aumentado su producción en un 14% respecto el año anterior. El resto de los centros continúan reduciendo sus consumos energéticos con sus actuaciones de eficiencia energética y descarbonización.

Consumo y combinación energéticos	2022	2023	2024
(1) Consumo de combustible procedente del gas natural (MWh)	20.579	19.413	20.282
(2) Consumo de combustible procedente del gasoil (MWh)	30	36	27
(3) Consumo de combustible procedente del GLP (MWh)	23	33	19
(4) Consumo total de energía fósil (MWh) (suma de 1-3)	20.632	19.482	20.328
Proporción de fuentes fósiles en el consumo total de energía (%)	44%	43%	44%
(5) Consumo de electricidad adquirida de origen renovable (MWh)	24.494	23.416	23.123
(6) Consumo de electricidad de origen renovable auto-producida (MWh)	1.721	2.049	2.807
(7) Consumo total de energía renovable (MWh) (suma de 5-6)	26.215	25.465	25.930
Proporción de fuentes renovables en el consumo total de energía (%)	56%	57%	56%
Consumo total de energía (MWh) (suma 4 y 7)	46.847	44.947	46.258

Tabla 24 Consumo y combinación energéticos para el periodo 2022-2024

El gas natural se expresa en términos energéticos según PCS (Poder Calorífico Superior). Los consumos de GLP y gasoil se obtienen de las facturas en unidades de litros y kg respectivamente que se expresan en términos energéticos según PCS. Los factores de conversión utilizados son de la "Guia de càlcul d'emissions de gasos amb efecte d'hivernacle (GEH)" publicados anualmente por la OCCC (Oficina de Canvi Climàtic de Catalunya).

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

Intensidad de energía vs Ingresos netos	2022	2023	2024
Consumo total de energía vs Ingresos netos (MWh/M €)	53,3	50,2	46,9

4.3.7. Emisiones de alcance 1, 2 y 3

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

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

Para dar transparencia y credibilidad al inventario de emisiones de GEI y asegurar una metodología de cálculo robusta, el cálculo de emisiones de GEI se verifica anualmente por la entidad certificadora AENOR. En este informe se han actualizado las emisiones GEI del año 2023 tras la verificación de abril de 2024.

Justificación de exclusiones del cálculo de emisiones GEI

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

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

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

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

	2019 (Año base)	2022	2023 ³	2024	Var. 2024 vs 2023
Alcance 1: Emisiones GEI (t CO_{2eq})					
Emisiones de GEI brutas de alcance 1	6.864	7.449	6.154	5.742	-7%
Porcentaje de emisiones de GEI de alcance 1 procedentes de regímenes regulados de comercio de derechos de emisión (%)	0%	0%	0%	0%	N/A
Emisiones por consumo de gas natural	4.062	3.780	3.541	3.687	4%
Emisiones por el combustible y/o energía consumida por la flota de vehículos	1.959	2.003	1.816	1.582	-13%
Otras fuentes de emisión (fuga de gases refrigerantes, emisiones de proceso u otras pequeñas fuentes de emisión)	843	1.666	797	473	-41%
Alcance 2 Emisiones GEI (t CO_{2eq})					
Emisiones de GEI brutas de alcance 2 basadas en la ubicación	6.305	4.543	4.868	3.752	-23%
Emisiones de GEI brutas de alcance 2 basadas en el mercado	0	0	0	0	N/A
Alcance 3 Emisiones de GEI significativas (t CO_{2eq})					
Emisiones de GEI indirectas brutas totales (alcance 3)	162.838	145.483	156.670	141.899	-9%
1 Bienes y servicios adquiridos	146.940	132.743	141.310	124.321	-12%
2 Bienes de equipo	826	1.370	1.740	2.041	17%
3 Actividades relacionadas con combustible y energía (no incluido en alcance 1 o alcance 2)	2.294	2.290	2.067	2.047	-1%
4 Transporte y distribución (Aguas Arriba)	1.988	1.753	1.640	2.003	22%
5 Residuos generados en operaciones	1.711	1.140	794	963	21%
6 Viajes de negocio	6.298	3.681	6.109	7.429	22%
7 Movilidad de los trabajadores desde/hasta su puesto de trabajo.	788	715	1.187	1.259	6%
8 Activos arrendados (Aguas Arriba)	109	63	46	116	150%
9 Transporte y distribución (Aguas Abajo)	113	152	139	142	2%
10 Procesamiento de productos vendidos	389	330	354	417	18%
11 Utilización de productos vendidos	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
12 Tratamiento de fin de ciclo de vida de los productos vendidos	1.382	1.246	1.284	1.161	-10%
13 Activos arrendados (Aguas Abajo)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
14 Franquicias	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
15 Inversiones	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Emisiones de GEI totales (basadas en la ubicación) (t CO_{2eq})	176.007	157.473	167.692	151.393	-10%
Emisiones de GEI totales (basadas en el mercado) (t CO_{2eq})	169.702	152.930	162.824	147.641	-9%
Emisiones de GEI (t CO_{2eq}) / Ingresos netos (M€) ⁴	198	177	182	150	-18%

Tabla 25 Retrospectiva de las emisiones de GEI 2019-2024

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)", actualizado anualmente por la OCCC en mayo/junio (Oficina de Canvi Climàtic de Catalunya).
- Electricidad basada en la ubicación España: "Informe de Garantías y Etiquetado de la Electricidad", actualizado anualmente por la CNMC (Comisión Nacional del Mercado y la Competencia) en abril/mayo.
- Gas Natural y Electricidad basada en la ubicación Alemania: "Entwicklung der spezifischen Kohlendioxid-Emissionen des deutschen Strommix in den Jahren", actualizado anualmente por la OFMA (Oficina Federal del Medio Ambiente de Alemania) en mayo/junio.
- Potencial de Calentamiento Global de gases refrigerantes: Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) sexto informe de Evaluación (2021)

³ Las emisiones de GEI de 2023 se han revisado respecto los valores presentados en el informe de 2023 para ajustarlos a la verificación de GEI realizada en abril de 2024, posterior a la publicación del informe de 2023. Las diferencias encontradas son del 2,6% para el alcance 1, del 0,4% para el alcance 2 basado en el mercado y del 0,1% para el alcance 3.

⁴ Los ingresos netos corresponden al Importe neto de la cifra de negocios de la cuenta de pérdidas y ganancias consolidada del Grupo

- Factores de emisión de la flota de vehículos proporcionado por las empresas de leasing.

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

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

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

Indicadores	2019 (Año base)	2024	2025	2030	Porcentaje anual/año base
	Hitos y años objetivo				
Emisiones de GEI brutas de alcance 1 y 2 basadas en el mercado (t CO _{2eq})	6.865	5.741	≥ 12%	≥ 50%	16%
Emisiones de GEI indirectas brutas totales (alcance 3) (t CO _{2eq})	162.84	141.898	≥ 8%	≥ 28%	13%

Tabla 26 Hitos y años objetivo de reducción de GEI para el periodo 2019-2030

En las tablas anteriores se muestra la evolución de las emisiones de GEI para los alcances 1, 2 y 3 para el periodo 2019-2024. El año base de referencia de los objetivos de reducción de emisiones es 2019, definido siguiendo las recomendaciones de Science-Based Target Initiative, seleccionando el año más reciente con datos verificables y representativo de un perfil típico de emisiones de GEI para la empresa. Las emisiones GEI del año 2019 están calculadas sobre año natural (desde el 1 de enero al 31 de diciembre). A partir de 2022 se calcula desde el último trimestre del año anterior hasta fin del tercer trimestre del año declarado, es decir, los datos de 2024 cubren de 1 de octubre de 2023 a 30 de septiembre de 2024. Se realiza de esta forma ya que, debido a la complejidad del cálculo, no es viable realizarlo en tiempo suficiente para la fecha de presentación de este informe. En abril de 2024 se verificaron las emisiones de 2023.

En relación con el objetivo de reducción de emisiones de alcance 1 y 2 basada en el mercado, en 2024 Almirall ha reducido las emisiones en un 16% respecto el año base gracias a la disminución del consumo de gas natural debido principalmente a las acciones de eficiencia energética y de la reducción de fugas de gases refrigerantes y su impacto asociado por una mejor gestión y el cambio progresivo de equipos de frío. También ha contribuido la reducción en las emisiones de flota de vehículos como consecuencia de que circunstancialmente se ha reducido la flota en USA. Cabe indicar que se espera una recuperación en los próximos años, pero a partir de 2025 empezará a impactar la reducción prevista de la política de movilidad sostenible, en cuya la hoja de ruta se contempla un primer periodo 2024-2027 que prevé una reducción del 24% de las emisiones a final de dicho periodo y un segundo periodo 2028-2030 en el que se espera alcanzar una reducción del 50% de las emisiones totales. La reducción en 2024 ha sido superior al 10% marcado como objetivo, debido a una reducción de gases refrigerantes superior a la proyectada y el efecto de la reducción de la flota de vehículos.

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

Las emisiones de alcance 3 se han reducido un 13% respecto el año base de referencia 2019. Parte de esta reducción se atribuye a la mejora en la calidad de los datos de las emisiones que es una prioridad en los próximos años para poder evaluar el progreso real de las emisiones en esta categoría, y que se reevaluará con un recálculo del año base antes de llegar a 2030.

Destaca el aumento en las emisiones la categoría 6 "Viajes de negocio" respecto al periodo 2022-2023 debido a la normalización del uso de este servicio tras los años de pandemia y al aumento del volumen de

negocio, alcanzando niveles por encima al año base de referencia. También han aumentado las emisiones GEI de la categoría 7 "Desplazamientos de la plantilla" respecto el periodo 2019-2023 como resultado del proceso de mejora del cálculo de emisiones, realizado en base a la encuesta de movilidad llevada a cabo en 2023.

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

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

En el corto plazo (2024-2025), y hasta que se defina el plan BVCM en 2026, Almirall llevará a cabo las siguientes acciones para este periodo:

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

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

Créditos de carbono cancelados en el año de notificación	2023	2024
Total (t CO_{2eq})	11	172
Proporción proyectos de eliminación (%)	100%	100%
Proporción proyectos de reducción (%)	0%	0%
Gold Standard	100%	0%
<i>Verified Carbon Standard (VCS)</i>	0%	100%
Proporción de proyectos dentro de la UE (%)	0%	0%

Tabla 27 Resumen créditos de carbono

Créditos de carbono que se prevé cancelar en el futuro	Cantidad 2025
Total (t CO_{2eq})	250

Los créditos de carbono cancelados en 2023 estaban asociados a un proyecto de reforestación en Kikonda (Uganda). El proyecto de reforestación de Kikonda está replantando árboles para revertir la degradación de esta zona, potenciar la conservación de la biodiversidad y mejorar la situación económica de las aldeas circundantes con un plan de productos para los mercados madereros nacionales.

Impacto en cambio climático y biodiversidad:

- Conservación de biodiversidad.
- Los proyectos de reforestación eliminan CO₂ de forma natural.
- Los proyectos de eliminación de carbono en general son únicos, ya que pueden ayudar a reducir e incluso invertir el cambio climático.

Impacto social y económico:

- Producción y consumo responsables de árboles para madera.
- Mejora de la situación económica general de pueblos de los alrededores.

Los créditos de carbono cancelados en 2024 están asociados a un proyecto de reforestación en Tanzania, diseñado para promover la mitigación y adaptación al cambio climático a través de la reforestación de tierras degradadas, así como para contribuir a los medios de vida alternativos de las personas en Tanzania.

Impacto en cambio climático y biodiversidad:

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

Impacto social y económico:

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

4.3.9. Precio interno del carbono

El negocio de Almirall no es intensivo en consumo de energía, por lo que sus operaciones no están reguladas por regímenes de comercio de derechos de emisión como ETS, *Cap & Trade* o *Carbon Tax*. Sin embargo, en el contexto de su estrategia de cero emisiones netas y su ambición de limitar el calentamiento global a 1.5°C, se está considerando la implementación de precios internos del carbono. Estamos evaluando cómo estos mecanismos pueden integrarse de manera óptima en nuestra estrategia de sostenibilidad. Aunque la regulación actual no nos obliga a adoptar estos instrumentos, reconocemos su valor para incentivar la reducción de emisiones y alinearnos con nuestros objetivos climáticos a largo plazo.

Para 2025, está previsto realizar un estudio detallado sobre la implementación de un mecanismo de precio interno del carbono, con el fin de reducir las emisiones indirectas de alcance 3, específicamente en la categoría de viajes de negocio.

4.4. Contaminación

4.4.1. Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades

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

El departamento de Medioambiente, integrado en el área de Sostenibilidad coordinada por el *Global Sustainability Executive Director*, se encarga de identificar los indicadores de riesgo relacionados con la contaminación. En el marco del análisis de Doble Materialidad de 2024, se han identificado los riesgos e impactos más relevantes.

Riesgos

- **Riesgos regulatorios:** Posibles acciones legales y sanciones financieras por el potencial incumplimiento de las regulaciones ambientales relacionadas con la contaminación del aire, contaminación del suelo y el vertido de aguas residuales fuera de los límites legales. Estas infracciones podrían conllevar costes adicionales sustanciales y perjudicar la reputación de Almirall.

Impactos negativos

- **Contaminación del aire:** Originada por las emisiones de gases contaminantes durante las actividades de investigación, desarrollo y producción, así como por el transporte y la distribución de personas y recursos en las operaciones de Almirall, e incluso a través de la adquisición de bienes y servicios.

Impactos positivos

- **Mitigación de la contaminación del aire:** Reducción de las emisiones de Compuestos Orgánicos Volátiles (COV) y otras emisiones particuladas en el aire mediante la instalación de tecnología avanzada en los centros industriales de Almirall.
- **Mitigación de la contaminación del agua:** Almirall y sus socios (incluidas las *Contract Development & Manufacturing Organizations*) promueven medidas para prevenir y reducir la contaminación del agua en sus operaciones industriales, entre las que se incluyen la implementación de sistemas de tratamiento de aguas residuales, la adopción de tecnologías más limpias y la promoción de prácticas sostenibles de gestión del agua. Estas acciones preservan la calidad del agua, protegen la vida acuática y garantizan el acceso a agua limpia para las comunidades cercanas.

4.4.2. Políticas relacionadas con la contaminación

Tal como se menciona en el apartado 4.3.4 “Políticas relacionadas con la mitigación y adaptación del cambio climático”, Almirall cuenta con la Política de Sostenibilidad y Política Corporativa de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente. Ambas se aplican a su vez en su totalidad para temas vinculados a la prevención de la contaminación, así como para reducir el impacto ambiental de las operaciones a lo largo de su cadena de valor.

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

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

Contaminación del aire

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

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

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

La adaptación a la citada normativa en el periodo 2024-26 es clave para el futuro de las plantas químicas y supondrá el uso de la mejor tecnología existente de mitigación de COV's y una inversión significativa para la compañía. En esta implementación se incorpora la estrategia de descarbonización ya que los sistemas de oxidación térmica regenerativa previstos serán eléctricos en lugar de los sistemas habituales de gas natural.

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

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

Año	Ámbito	Actuación	Descripción	CAPEX (€ miles)
2023 - 2024	PPQQ	Caracterización de las emisiones a tratar y propuesta tecnológica alineada a las MTD'S.	Estudio para definir los valores de diseño de las emisiones a tratar, realizar una evaluación de las mejores tecnologías de tratamiento de las emisiones y valorar la necesidad de optimizar el funcionamiento de los sistemas de depuración existentes o implantar una nueva tecnología.	85
2024 - 2025	Ranke SCE	Instalación de nuevo oxidador térmico regenerativo.	Compra de un nuevo oxidador térmico regenerativo eléctrico (RTO, por sus siglas en inglés) y un sistema Quench & Scrubber con una capacidad máxima de 4.000 Nm3/h.	1.227
2024	Ranke SAB	Segregación de emisiones previas al oxidador térmico regenerativo.	Segregación de venteos de proceso e instalación de tratamiento para estas emisiones. Consistirá en un Scrubber y dos intercambiadores de calor con la finalidad de minimizar las emisiones a la atmósfera.	175
2025	Ranke SAB	Caracterización de emisiones a tratar por el RTO.	Caracterización de las emisiones a tratar tras la segregación de parte de las emisiones actuales.	1.500
2025- 2026	Ranke SAB	Instalación de nuevo oxidador térmico Regenerativo.	Compra de un nuevo oxidador térmico regenerativo eléctrico (RTO, por sus siglas en inglés)	

Tabla 28 Actuaciones para mitigar o prevenir la contaminación del aire

Contaminación del agua

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

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

También en 2024, se ha puesto en marcha un evaporador para el tratamiento in situ de aguas de limpieza segregadas de fabricación en la planta farmacéutica de Sant Andreu de la Barca. Esto permite prevenir la contaminación en el vertido de aguas residuales y minimizar el residuo gestionado de forma externa.

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

Estas actuaciones y otras se resumen en la siguiente tabla:

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

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

Tabla 29 Actuaciones para mitigar o prevenir la contaminación del agua

Contaminación del suelo

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

4.4.4. Contaminación del aire

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

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

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

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

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

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

- Ranke Sant Celoni dispone de un informe con el análisis detallado de las mejores técnicas disponibles (MTD) que se aplican o se prevén aplicar, descritas en la Decisión de Ejecución de la Comisión (UE) 2022/2427 de 6 de diciembre de 2022, relativa a las conclusiones sobre las mejores técnicas disponibles (MTD) para los sistemas comunes de gestión y tratamiento de gases residuales en el sector químico. Dicho informe fue entregado a la Administración Competente en diciembre de 2023.

Se justifica el cumplimiento de todas las Mejores Técnicas Disponibles que les son de aplicación, incluidas las cinco correspondientes a las emisiones difusas de COVs, fugitivas y no fugitivas (MTD 19 a la 23), basadas en el inventario de emisiones (MTD 2) que serán integradas en el sistema de gestión ambiental antes del 12 de diciembre de 2026. De igual forma, en 2026 está previsto el cumplimiento y la monitorización de las emisiones canalizadas para los diferentes contaminantes (PST, COV, HCl, CO, NOx, PCDD/F) de acuerdo con los requerimientos indicados en la MTD 8. Actualmente se realiza el seguimiento y control de acuerdo con lo establecido en el permiso vigente (AAI).

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

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

- Respecto a las correspondientes a las emisiones difusas de COVs (MTD 19 a la 23) basadas en el inventario de emisiones (MTD 2), que deben ser integradas en el sistema de gestión ambiental antes del 12 de diciembre de 2026, actualmente, conscientes de la dificultad de la preparación del balance de disolventes, se está realizando un seguimiento intensivo para mejorar los resultados y poder cumplir con la MTD 21 (estimación de las emisiones difusas de COV-disolventes).
- El establecimiento realiza actualmente todos los controles y seguimientos en los focos que solicita la Autorización Ambiental vigente Ranke cumplirá con todos los requerimientos indicados en la MTD8 antes de la entrada en vigor del nuevo BREF WGC en diciembre 2026.

4.4.5. Contaminación del agua

En relación con el vertido de aguas residuales, reducir el caudal y la carga contaminante de los vertidos líquidos supone actuar sobre los contaminantes generados en los propios procesos y, por ello, los centros operativos de Almirall cuentan con instalaciones de tratamiento de aguas residuales

La planta farmacéutica de Sant Andreu de la Barca y el centro I+D de Sant Feliu de Llobregat realizan un tratamiento primario de sus aguas residuales mientras que en la planta química de Sant Andreu se lleva a cabo un tratamiento primario y secundario y, en la planta de Sant Celoni, además de los tratamientos primarios y secundarios, también se realiza un tratamiento terciario. Todos los centros de Almirall vierten a sistemas públicos de saneamiento excepto la planta química de Sant Celoni, que vierte a cauce público (río La Tordera).

En relación con el vertido de aguas residuales, reducir el caudal y la carga contaminante de los vertidos líquidos supone actuar sobre los contaminantes generados en los propios procesos. 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 los centros, la media de los parámetros no excede el 70% de límite legal.

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

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

4.4.6. Contaminación del suelo

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

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

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

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

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

Los resultados obtenidos en dichos controles hasta la fecha han sido satisfactorios.

4.5. Agua

4.5.1. Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades

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

Al igual que en el caso de la contaminación, el departamento de Medioambiente, bajo la coordinación del *Global Sustainability Executive Director*, se encarga de identificar los riesgos relacionados con los recursos hídricos en las propias operaciones de Almirall y las de sus terceros. En el contexto del análisis de Doble Materialidad de 2024, se han identificado los riesgos e impactos más significativos.

Riesgos

- **Riesgos regulatorios:** Restricciones operativas y aumento de costos por multas y sanciones debido a la extracción excesiva de agua y mala gestión en la cadena de valor de Almirall.

Oportunidades

- **Oportunidades regulatorias:** Mejora del cumplimiento regulatorio mediante la implementación de un Plan Estratégico de Gestión del Agua para 2024-2030. El plan busca aumentar la resiliencia ante la escasez de agua y la sequía, abordando la gestión integral del agua desde la extracción y uso hasta el tratamiento y la descarga, enfatizando los parámetros analíticos de los vertidos.

Impactos Negativos

- **Extracciones excesivas de agua:** Extracciones excesivas de agua de fuentes superficiales, aguas subterráneas o lluvias, resultantes de las operaciones de Almirall y de sus proveedores en distintos niveles de la cadena de valor (incluyendo fabricantes por contrato o *Contract Manufacturing Organizations*), que contribuyen al agotamiento de las reservas naturales de agua dulce de la Tierra.

Impactos Positivos

- **Gestión sostenible del agua:** Promoción de la gestión sostenible del agua por parte de Almirall y sus socios (incluidas *Contract Manufacturing Organizations*), que abarca el consumo y la extracción responsables de agua. Esto incluye el diseño de iniciativas para aumentar la reutilización del agua principalmente en procesos industriales, así como en procesos de investigación y desarrollo.

4.5.2. Políticas relacionadas con el consumo de agua

Tal como se menciona en el apartado 4.3.4 “Políticas relacionadas con la mitigación y adaptación del cambio climático”, Almirall cuenta con la Política de Sostenibilidad y Política Corporativa de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente. Ambas se aplican a su vez en su totalidad para temas vinculados a la gestión eficiente del agua, gestión de su uso y aprovisionamiento en concordancia con las restricciones locales de estrés hídrico.

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

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

La estrategia de sostenibilidad de Almirall Act4Impact 2024-2030 incluye dentro de sus prioridades de más corto plazo la gestión eficiente del agua ya que es uno de los recursos esenciales para la producción y para la sociedad en general. El año 2024 ha sido crítico agravándose el episodio de sequía que nos afecta en todos centros de Almirall ubicados en España desde 2020 y entrando en fase de emergencia a inicios de año. Cabe indicar que desde junio de 2024 se ha vuelto al nivel de alerta.

Las actuaciones realizadas durante 2024 han ido dirigidas a la gestión del estado de sequía y en establecer objetivos de reducción de extracción de agua a 2030.

Actuaciones realizadas en 2024

Planes de Ahorro del Agua

Los Planes de Ahorro de Agua (PEA) que afectan a los centros industriales de España analizan los consumos de referencia y cuantifican las acciones de ahorro realizadas en los últimos años para tenerlas en consideración en los periodos de restricciones en el consumo de agua.

Mediante la presentación de estos planes la Administración concedió a ambos centros una disminución de los porcentajes obligatorios de reducción del consumo de agua:

Situación	Porcentaje de reducción normativa	Porcentaje de reducción autorizado	
		Planta Farmacéutica Sant Andreu de la Barca	Planta Química Sant Celoni
Normalidad y pre-alerta	0%	-	-
Alerta	5%	5%	5%
Excepcionalidad	15%	11%	5%
Emergencia	25%	18.4%	5%

Tabla 30 Planes de ahorro en consumo de agua

Proyectos de reutilización de agua

En la planta farmacéutica de Sant Andreu, desde 2024 se están recogiendo los rechazos de agua de muestreos en continuo para ser reutilizados en la línea de agua industrial. También está prevista para 2025 la instalación de una segunda planta de ósmosis para poder reutilizar el rechazo de la planta de tratamiento de agua industrial.

En el centro de I+D de Sant Feliu, se han implementado en 2023-24 medidas de reutilización de agua, como la reutilización del rechazo de la planta de producción de agua purificada para riego y para contraincendios. Se ha estimado que estas medidas han generado un ahorro de aproximadamente 500 m3 anuales.

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

En la planta farmacéutica de Sant Andreu de la Barca, Ranke Sant Celoni, en la Sede Central y el centro I+D de Sant Feliu desde hace años se han llevado a cabo medidas de ahorro de agua, como la instalación de contadores internos que están permitiendo gestionar de forma más eficaz los consumos de agua y detectar anomalías.

Adicionalmente en 2023-2024:

- En el centro de I+D de Sant Feliu, se ha substituido parte de la grifería en algunos baños y se están estudiando medidas de optimización de procesos de limpieza.
- En Ranke Sant Celoni se han instalado nuevos contadores y se han optimizado sistemas de nivel y de bombeo. Por otro lado, se prevé la adición de nuevos contadores en 2025.
- En la planta farmacéutica de Sant Andreu de la Barca se han optimizado procesos de limpieza y se prevé un proyecto de digitalización de contadores.
- En la Sede Central se han minimizado de forma temporal los enjuagues y las limpiezas de los filtros.
- En la planta farmacéutica de Reinbek se han optimizado procesos de limpieza de los filtros de la planta de agua purificada y los procesos de refrigeración y se ha cambiado el sistema de limpieza de depósitos para reducir el consumo de agua.

Grupos de sequía.

En 2024 se han creado grupos de trabajo multidisciplinares en los centros industriales de España y de I+D con el objetivo de identificar e implementar nuevas medidas de ahorro, mejorar de la eficiencia de procesos asociados al consumo de agua, aumento de la recirculación del agua, así como acciones de concienciación.

Objetivo de Reducción a 2030

La nueva estrategia de sostenibilidad de Almirall Act4Impact 2024-2030 incorporará un objetivo de reducción del consumo de agua en un 25% agregado de todos los centros de Almirall para 2030 respecto al consumo de

referencia. Este objetivo se incorporará como un KPI de Planeta en la próxima revisión del Sustainability Dashboard, tras la validación por el Comité de Sostenibilidad y proceso de aprobación posterior.

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

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

Metas de reducción de extracción de agua vs consumo referencia (2020-22)	2023	2024	Objetivo 2030
Proporción de reducción de agua (%)	14%	18%	25%

Actuaciones de reducción de extracción de agua	2022-23	2024	2025
Contadores (m ³)	-	-	
Recirculación de agua (m ³)	7.358	500	8.000
Optimización de procesos (m ³)	3.478	432	0
Sustitución equipos (m ³)	0	0	0
Restricciones de estado de sequía (m ³)	4.000 - 5.000	0	0
CAPEX (k€)	22	62	60

Tabla 31 Objetivo y actuaciones de reducción de la extracción de agua

4.5.4. Consumo de agua

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

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

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

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

En 2024, el consumo de agua ha disminuido un 18% en comparación con el consumo de referencia. Esta reducción se debe tanto al consumo de agua de compañía como al de agua de pozo. Las instalaciones que han registrado la mayor reducción son las plantas farmacéuticas y el centro I+D en Sant Feliu. Estos logros consolidan las acciones emprendidas en los últimos años, así como las restricciones implementadas desde la declaración del estado de excepcionalidad por sequía.

	Extracción de Referencia ⁵	2022	2023	2024
Extracción de agua total (m³)	125.753	127.669	108.436	102.533
Agua de compañía (m ³)	63.983	58.639	56.270	49.522
Agua de pozo (m ³)	61.770	69.030	52.166	53.011
Extracción de agua total en zonas estrés hídrico (m³)	108.641	114.188	93.895	91.078
Proporción de reutilización (%)	7	7	8	5
Extracción total de agua (m³)/ Ingresos netos (M€)	151	148	121	104

⁵ El consumo de referencia de este objetivo corresponde al consumo medio del periodo 2020-22, cuando la actividad se ha desarrollado con normalidad y la situación hidrológica ha sido normal, es decir, no ha habido ningún tipo de restricción por razones de sequía.

Tabla 32 Extracción de agua según origen, estrés hídrico y % de reutilización

Reutilización de agua

Desde 2020, se han implementado varias acciones de reutilización de agua en los centros de Almirall. En la planta farmacéutica de Sant Andreu 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. En Ranke Sant Celoni se recircula el agua de rechazo de las resinas de intercambio iónico para alimentar el sistema contraincendios. Se estiman unos 200 m³ de agua de rechazo reutilizados en 2024.

Las nuevas medidas implementadas en relación con la reutilización del agua han permitido un ahorro de más del 90% del consumo de agua de pozo en el Centro I+D de Sant Feliu. Los proyectos de monitorización llevados a cabo este año han permitido determinar con mayor exactitud nuestros consumos y, por ello, la proporción de reutilización calculada para 2024 es menor respecto al valor obtenido en años anteriores.

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

CDP Water Security

En 2023 se obtuvo una calificación de B en su primer año de evaluación (2023) en materia de Seguridad Hídrica. En 2024 se ha reportado el cuestionario de CDP sobre la gestión del ciclo del agua pero a fecha de emisión de este informe aún no se ha obtenido el resultado.

4.6. Biodiversidad y ecosistemas

4.6.1. Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades

Almirall se compromete a proteger la biodiversidad y los ecosistemas, aunque este área está incluida en el plan estratégico de sostenibilidad 2024-30 no es una prioridad a corto plazo (2024-25) debido a la naturaleza de sus operaciones. Dado que todos sus centros industriales y de investigación están ubicados en zonas industriales designadas, lejos de espacios naturales, no se considera necesario consultar a las comunidades, ya que no hay un impacto directo sobre ellas. Hasta la fecha, no se han identificado riesgos u oportunidades significativos en relación con la biodiversidad. Por ello, realizar un análisis de resiliencia de la estrategia y modelo de negocio de Almirall en relación con la biodiversidad y los ecosistemas no es relevante para la compañía y no estará comprendido en este informe.

Sin embargo, en el análisis de Doble Materialidad de 2024, se han identificado impactos relevantes en la cadena de valor de Almirall, que se limitan a las incidencias sobre la extensión y el estado de los ecosistemas. El impacto identificado es el siguiente:

Impactos Positivos

- **Reforestación:** Restauración de áreas verdes mediante actividades de reforestación realizadas por Almirall y sus socios (incluidos centros de I+D, *Contract Development & Manufacturing Organisations*) en zonas afectadas por las actividades de las empresas que están en riesgo de desertificación.

4.6.2. Políticas relacionadas con la biodiversidad y ecosistemas

Tal como se menciona en el apartado 4.3.4 “Políticas relacionadas con la mitigación y adaptación del cambio climático”, Almirall cuenta con la Política Corporativa de Sostenibilidad y la Política Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente que abarcan compromisos relacionados con la protección de la naturaleza.

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

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

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

Tal como se ha explicado en el apartado 4.6.1 de acuerdo con el plan estratégico de Almirall, las metas relacionadas con la biodiversidad se establecerán a partir de 2026. Esta decisión responde a la necesidad de priorizar las actividades según su importancia relativa y la disponibilidad de recursos internos.

Aunque aún no se han establecido metas específicas, en 2024, Almirall ha llevado a cabo un proyecto de construcción de una cubierta verde en el techo de uno de los dos edificios de la sede central en Barcelona. Esta cubierta verde, que abarca un área de 908 metros cuadrados, proporciona un hábitat para diversas especies de plantas, fomentando un ecosistema urbano saludable y diverso, ayudando a filtrar contaminantes del aire y contribuyendo, en definitiva, a generar un ambiente más limpio y saludable para la comunidad local. Por otro lado, la cubierta verde ayudará a mitigar el efecto isla de calor urbano, creando un microclima más fresco y saludable. Esta inversión ha tenido un coste de 252 mil euros.

4.6.4. Biodiversidad

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

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

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

4.7. Uso de los recursos y economía circular

4.7.1. Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades

Almirall gestiona los recursos de manera responsable, fomentando la circularidad para garantizar un uso sostenible de los recursos limitados a lo largo de su cadena de valor y una gestión adecuada de los residuos generados en sus operaciones. Según el análisis de Doble Materialidad de 2024, los expertos de las distintas áreas de negocio de Almirall no han identificado riesgos ni impactos negativos significativos en relación con los recursos y la economía circular. Sin embargo, sí se han detectado oportunidades e impactos positivos en este ámbito.

Oportunidades

- **Eficiencia en el uso de recursos:** Mejora de la eficiencia en el uso de recursos a través de la implementación de tecnologías avanzadas, como las simulaciones de laboratorio virtuales, que permiten replicar digitalmente entornos de laboratorio y reducir la dependencia de recursos físicos. Esta innovación no solo disminuye los costes de adquisición de materiales, sino que también optimiza la gestión de residuos. Despliegue en el área industrial de plataformas de gestión de grandes volúmenes de datos (big data) que permiten optimizar consumos de recursos identificando ineficiencias, mejora en la rapidez de toma de decisiones, incluso automatizando las acciones necesarias.
- **Adquisición de recursos sostenibles:** La adopción de prácticas sostenibles en la adquisición de bienes y servicios, incluyendo la compra de materiales reutilizados, remanufacturados y reciclados, representa una oportunidad significativa para Almirall para reducir costes y avanzar en sus objetivos de sostenibilidad.

Impactos Positivos

- **Eco-diseño:** Fomento de la circularidad de los productos a través de principios de ecodiseño por parte de Almirall y sus socios (incluidas las *Contract Development & Manufacturing Organizations*) durante las fases de desarrollo de productos en I+D y producción, lo que contribuye a la reducción de residuos y la menor extracción de materias primas.
- **Promoción de la circularidad:** Impulso de prácticas de economía circular por parte de Almirall, sus proveedores y otros actores de la cadena de valor, con un enfoque particular en la disminución de residuos enviados a vertederos. Se promueve la reducción, reutilización y reciclaje de desechos en todas las etapas de la cadena de valor, lo que contribuye a la conservación de recursos y la reducción del impacto ambiental.

- **Envases/Embalajes:** Implementación de envases y embalajes sostenibles, preferiblemente fabricados con materiales reciclados o biodegradables, en las operaciones de Almirall y en sus productos comercializados, lo que reduce la generación de residuos y fomenta prácticas responsables de gestión de recursos, contribuyendo a la conservación de los bosques y a la reducción de la huella de carbono de Almirall.
- **Gestión de residuos:** Adopción de medidas para la correcta gestión y eliminación de residuos peligrosos, como los residuos de disolventes o químicos en plantas químicas, el agua de limpieza y otros subproductos en plantas farmacéuticas, y los desechos de laboratorio en las operaciones de I+D y producción a lo largo de la cadena de valor de Almirall. Estas acciones minimizan los riesgos para la salud humana y el medio ambiente, protegiendo la calidad del aire y del suelo, y preservando la biodiversidad local.

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

Tal como se menciona en el apartado 4.3.4 “Políticas relacionadas con la mitigación y adaptación del cambio climático”, Almirall cuenta con la Política de Sostenibilidad y Política de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente. Ambas abarcan compromisos y acciones relacionadas con la sostenibilidad y la gestión eficiente de los recursos, destacando la importancia de la transición hacia la reducción del uso de recursos vírgenes, incluyendo aumento de recursos renovables, siguiendo los principios de la economía circular con un enfoque inclusivo y sostenible.

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

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

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

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

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

Actuaciones de packaging sostenible realizadas en 2024

Iniciativas de mejora en sostenibilidad del packaging

A 31 de diciembre de 2024, se han generado más de 43 iniciativas para evaluación, 6 completadas durante 2024. Estas iniciativas se clasifican según impacto y dificultad de implementación para priorizar su implementación. El capex/opex de estas actuaciones no ha sido significativo. Destacan las siguientes:

- Eliminación de banda/tira para inclusión de código de control en línea del material: el código de control en línea se incorpora en el cuerpo de la etiqueta, lo que permite eliminar la banda que actualmente lo lleva y la reducción consecuente de cantidad de material utilizado. Afecta a 63 referencias de producto acabado, y en 2024 se ha implementado en 48 referencias.
- Cambio de etiquetas plásticas a papel para prospectos y libritos de productos fabricados en la planta de Sant Andreu de la Barca. En proceso de validación técnica para implementación en productos biológicos (Illumetri y Ebglyss) y productos respiratorios.
- Cambio de material de etiquetas “tamper evident” de plástico a papel transparente: Afecta a los productos de prescripción fabricados en las instalaciones de Almirall. En proceso de validación técnica.
- Sustitución de bandeja de plástico por bandeja de cartón para Illumetri: prevista implementación en primer trimestre 2025.

Uso de cartón certificado Forest Stewardship Council (FSC)

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

Desde 2022 se está implementando también el uso de cartón FSC en los estuches de los productos medicinales y no medicinales fabricados en los centros de Almirall. A cierre de 2024, la compañía tiene implementado FSC en 155 referencias sobre un total de 264 de categorías de producto y país donde está permitida la inclusión de símbolo FSC.

El objetivo 2025 es implementar papel y símbolo FSC en 65 referencias más.

Más allá de las unidades donde es viable incluir el símbolo, el proyecto busca incluir FSC también en aquellas referencias que no permiten la inclusión de símbolo FSC, pero si la utilización de papel FSC.

Eliminación de prospectos en especialidades cosméticas y suplementos alimenticios

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

De 127 referencias de producto de las categorías anteriormente mencionadas, se ha eliminado el prospecto u omitido el prospecto en 82 (65%).

Para 2025, el objetivo es eliminar prospecto en 15 referencias más.

Acciones de mejora en la salida de recursos 2024

En 2023-24, destacan como acciones de mejora la ejecución de los proyectos de sendos tratamientos 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. Además, en el caso concreto de Reinbek, se eliminan los API's (Principios Activos Farmacéuticos, por sus siglas en inglés) de las aguas residuales.

En la planta farmacéutica de Sant Andreu la tecnología instalada es un evaporador que permitirá reducir el volumen de aguas de limpieza segregadas y gestionadas externamente en un 80%. Esta planta funciona desde septiembre de 2024.

En la planta farmacéutica de Reinbek, se ha instalado una planta de tratamiento de agua con tecnología de oxidación química foto-fenton. Tras un periodo de prueba, su aprobación ha sido certificado por parte TÜV en noviembre de 2024.

También, como parte de la estrategia en materia de economía circular, durante los meses de abril a julio de 2024, Almirall ha realizado una donación de más de 1.430 piezas de mobiliario de oficina y cocina, provenientes de las oficinas de Sant Just Desvern y el centro de I+D de Sant Feliu de Llobregat, a través de la fundación *Banc de Recursos* y su línea de actuación "*Pont Solidari*". Esta iniciativa, que ha beneficiado a más de 30 entidades sociales, incluyendo asociaciones que apoyan a colectivos en riesgo de exclusión social, personas con discapacidades y situaciones de vulnerabilidad, promueve la economía circular al dar una segunda vida a elementos que están en buen estado y aún resultan de utilidad.

4.7.4. Gestión de residuos

Almirall gestiona sus residuos de forma responsable, priorizando su minimización y el tratamiento más sostenible y seguro para cada tipología. En las tablas siguientes, se desglosan los residuos en las siguientes categorías:

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

En las siguientes tablas, se muestra la evolución de los residuos del periodo 2022-2024 para Almirall y el desglose por países. Destaca una disminución significativa del 12% de los residuos generados en Almirall debido principalmente a la reducción de residuos no peligrosos no valorizables en Alemania gracias a la nueva planta de tratamiento de aguas residuales que evita gestionar externamente las aguas de limpieza como residuo.

Total Residuos Grupo Almirall (t)	2022	2023	2024
Residuos peligrosos	1.608,9	1.262,3	1.950,7
Valorizables	1.259,6	924,9	1.635,1
No valorizables	349,3	337,4	315,6
Residuos no peligrosos	3.239,2	3.303,1	2.339,0
Valorizables	553,4	637,8	701,9
No valorizables	2.685,8	2.665,3	1.637,1
Total residuos	4.848,1	4.565,4	4.289,7
% Peligrosos	33%	28%	45%
% Valorizables	37%	34%	54%

Tabla 33 Total residuos Grupo Almirall

Residuos en España (t)	2022	2023	2024
Residuos peligrosos	1.577,1	1.228,8	1.914,9
Valorizables	1.244,9	906,5	1.613,2
No valorizables	332,2	322,3	301,7
Residuos no peligrosos	1.258,8	1.233,1	962,5
Valorizables	424,5	499,0	563,6
No valorizables	834,3	734,1	398,9
Total residuos	2.835,9	2.461,9	2.877,4
% Peligrosos	56%	50%	67%
% Valorizables	59%	57%	76%

Tabla 34 Total residuos España

Residuos en Alemania (t)	2022	2023	2024
Residuos peligrosos	31,8	33,5	35,8
Valorizables	14,7	18,4	21,9
No valorizables	17,1	15,1	13,9
Residuos no peligrosos	1.980,4	2.070,0	1.376,5
Valorizables	128,9	138,8	138,3
No valorizables	1.851,5	1.931,2	1.238,2
Total residuos	2.012,2	2.103,5	1.412,3
% Peligrosos	2%	2%	3%
% Valorizables	7%	7%	11%

Tabla 35 Total residuos Alemania

Gestión de residuos de medicamentos de usuarios

En España, Almirall está adherida al Sistema Integrado de Gestión y Recogida de Envases (SIGRE), con el fin de dar cumplimiento al Real Decreto 1055/2022, que regula la gestión de envases y residuos de envases en España. A través de la inclusión del símbolo SIGRE en sus envases, Almirall garantiza que tanto el material de estos envases como los restos de medicamentos que puedan contener, se gestionan de forma medioambientalmente responsable, reciclando material de envase y gestionando de forma segura los restos de medicamento.

En Alemania, Almirall está adherida al *Duale System Deutschland* (DSD), con el fin de dar cumplimiento con la orden ministerial estatal sobre Envases y Embalajes (VeparckV).

A continuación, se indica el material de envases de los productos de Almirall en España y Alemania. La suma de ambos supone el 37% 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 50% del total en España y un 32% en Alemania. En el resto de las geografías se cumple la normativa específica de cada país.

Material de envase en España (t)	2022	2023	2024
Vidrio	40,5	38,7	36,8
Papel/Cartón	399,0	433	431,0
Aluminio	39,5	37,6	38,9
Plástico	87,0	101,7	89,9
Material compuesto	250,1	263,1	266,6
Total materiales	816,1	874,1	863,2

Tabla 36 Material de los envases en España

Material de envase en Alemania (t)	2022	2023	2024
Vidrio	53,9	49,7	57,0
Papel/Cartón	57,5	55,4	61,2
Aluminio	22,5	23,8	25,4
Plástico	39,7	37,2	37,6
Material compuesto	11,5	9,5	11,1
Total materiales	185,1	175,6	192,3

Tabla 37 Material de los envases en Alemania

4.7.5. Consumo de materias primas

Almirall dispone de software para el control de la adquisición y consumo de materia prima frente a un estándar definido para cada proceso productivo. Desviaciones en los estándares establecidos son objeto de análisis e implementación de acciones correctivas para asegurar la eficiencia en los procesos productivos. Los datos presentados provienen de mediciones directas (kg consumidos por material) obtenido del sistema de la compañía (SAP), mientras que en el caso de las cápsulas se ha utilizado un factor de conversión de unidades a kg. A continuación, se visualiza el consumo para el periodo 2022 – 2024 de los distintos tipos de materias primas (en toneladas):

Tipo materia prima (tn)	2022	2023	2024
Excipientes	1.477	1.491	1.397
Materias primas planta química	865	693	1.182
Principios activos	1.192	1.310	1.303
Materiales de partida e intermedios	60	38	76
Total	3.594	3.532	3.958

Tabla 38 Consumo materia prima (tn)

5. Social

5.1. La Cultura de Almirall

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

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

Almirall está comprometida con sus trabajadores y su talento. Todos ellos son clave para el éxito de la compañía, y el objetivo es atraer y retener profesionales excepcionales. El desarrollo de los colaboradores y su crecimiento profesional dentro de la organización son fundamentales, lo que se ha demostrado una vez más al ser galardonada en 2024 con el prestigioso certificado *Top Employers* en España por decimoséptimo año consecutivo y en Alemania por primera vez.

Además, Almirall se preocupa por el bienestar y compromiso de sus trabajadores, estableciendo diferentes canales de escucha para conocer sus inquietudes y necesidades, ajustando así las políticas, programas y procesos a estas, y alineándolas con las necesidades de la compañía. Periódicamente se realizan encuestas

de compromiso y cultura para definir e implementar iniciativas que refuercen el sentimiento de pertenencia y aseguren la cultura organizativa necesaria para alcanzar sus metas.

En 2021, impulsada por el deseo de ser una empresa líder en el campo de la dermatología médica, se destinó cada día el esfuerzo a transformar la vida de los pacientes y superar los retos como equipo, afrontando nuevas formas de trabajar y liderar, Almirall necesitaba darle un nuevo enfoque a la cultura organizativa. Por este motivo, se lanzó una encuesta de cultura para conocer la opinión de los colaboradores sobre cómo se trabaja, se relaciona la gente, se toman decisiones y se colabora en Almirall. Conocer la personalidad de Almirall permitió identificar oportunidades como equipo y reconocer fortalezas en las que apoyarse.

Uno de los aspectos de mayor orgullo es contar con un equipo muy comprometido en participar en este tipo de encuestas. En esta encuesta de cultura hubo una alta participación, lo que permitió obtener resultados fiables para comenzar a trabajar. Los resultados revelaron que, a pesar del esfuerzo realizado en los últimos años implementando diversas iniciativas para acercarse a la cultura deseada, había aún margen de mejora.

Por ello, 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 equipos de la compañía, hasta el desarrollo de competencias y capacidades necesarias para el presente y el futuro.

Otro aspecto fundamental en este plan era contar, desde el inicio, con la involucración de los colaboradores, ya que esta intervención holística no podría 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, aportando 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 todas las personas trabajadoras y fortaleciendo el compromiso con los y las 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 Empleados/as”, 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 *Senior Leadership*.

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

Los resultados de esta primera fase definen 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 y las pacientes y clientes estén en el núcleo de cada decisión, y que el enfoque y agilidad permitan generar un mayor impacto para todos.

Propósito: 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 las personas trabajadoras:** 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/as colaboradores/as, inspirarles 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 se han implementado y el *feedback* obtenido de los/as colaboradores/as es muy positivo. Cada una de ellas está vinculada a un cambio cultural identificado en la primera fase.

Acciones llevadas a cabo para afianzar una cultura corporativa ética

Iniciativas a corto plazo:

- **Liberar el potencial de las personas trabajadoras:** 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. En 2023 se fue un paso más allá extendiendo la flexibilidad a nuestras oficinas con una política de espacios no asignados. Esta iniciativa tenía como principales objetivos: 1) mejorar las relaciones interpersonales e impulsar la creatividad, la colaboración y la conexión entre los departamentos; 2) incrementar la flexibilidad y agilidad de las necesidades de los proyectos, permitiendo crear espacios temporales multifuncionales de una forma sencilla en áreas que hayan quedado libres y; 3) reforzar una organización no jerárquica liberando todas las salas privadas utilizadas previamente por el Senior Leadership, haciendo que puedan estar más cerca de los equipos y crear así espacios de colaboración.
- **Pacientes y clientes en el centro:** se han empezado a celebrar Town Halls virtuales invitando a todas las personas de Almirall, donde se comparte información relevante de la compañía para que cada uno de ellos se sienta protagonista y pueda contribuir al *Propósito*. Los *feedback* de todos los Global Town Hall son muy buenos. Las personas de Almirall agradecen este espacio informal donde todo el equipo de la compañía está conectado.
- **Lograr resultados:** cada Senior Leader se comprometió a simplificar o eliminar un proceso de su área de responsabilidad para marzo de 2023. Teniendo en cuenta el número de Senior Leaders, con esta iniciativa se llegaron a simplificar 100 procesos. A lo largo de 2024, se ha lanzado una campaña de comunicación donde todas las personas de Almirall puedan ver algunos ejemplos de estas simplificaciones.

Las iniciativas a medio-largo plazo que se implementaron a lo largo de 2023 y que siguen teniendo impacto en 2024 son las siguientes:

- **GPS (Go, Perform, Succeed):** nuevo modelo de Performance que proporciona una manera de gestionar el desempeño más moderna, simple y transparente, adaptada a las exigencias actuales y futuras del entorno laboral. Además, GPS trae consigo un cambio en el modelo de pago de la retribución variable, de manera que éste retribuya mejor el buen desempeño.
- **Smart Meetings:** esta iniciativa trae consigo una serie de acciones que facilitan una gestión más eficiente de las reuniones, así como un impacto en la forma en cómo trabajamos, tomamos decisiones y priorizamos. Además, la implementación de estas acciones ayuda a las personas de Almirall a gestionar mejor su tiempo de trabajo y encontrar más espacios para pensar y planificar.
- **Into the Core:** esta iniciativa consta de campañas de sensibilización y educación dirigida a todas las personas de Almirall para conocer mejor a los pacientes y clientes, entender mejor sus necesidades y sentimientos y reflexionar sobre cómo el trabajo diario de todas las personas de la compañía, independientemente de su función/rol, contribuye a hacer realidad sus sueños y esperanzas. Aparte de estas campañas, también queremos ajustar las actividades y procesos para ser una organización plenamente centrada en el/la paciente, construyendo una mentalidad empática y situando a pacientes y clientes/as en el centro de todo lo que hacemos.

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 todas las personas trabajadoras es clave para el éxito.

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

- **Annual Leadership Meeting:** Cada año los Senior Leaders se reúnen para revisar la estrategia de Almirall, los hitos conseguidos y las oportunidades de negocio que tenemos como compañía. En esta reunión también se trabajan temas de cultura y la importancia de su rol para impulsarla.
- **360° Feedback:** a finales de 2023, principios de 2024, todos los miembros del Comité de Dirección participaron en el proceso de 360 Feedback. Este ejercicio es muy poderoso porque el participante recibe feedback sobre sus competencias de liderazgo desde múltiples perspectivas: su líder directo, compañeros, subordinados directos y otros interesados con quienes trabajan. Este ejercicio les permitió definir su plan de desarrollo individual para seguir desarrollándose como Líderes en Almirall. Actualmente este ejercicio se está implementando para todos los Senior Líderes de Almirall y posteriormente a la definición de su plan de desarrollo individual se les ofrecerá realizar un proceso de coaching para acompañarlos en la implementación de su plan.

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 cómo se estaba en comparación con la cultura deseada. Los resultados obtenidos aportaron 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.

Desde 2022 hasta ahora se han realizado 5 pulsos experimentando un incremento gradual de la satisfacción de la plantilla, indicador llamado eSat (*Employee satisfaction*), de 75 de Esat en 2022 a 79 de eSat en noviembre de 2024, Estos resultados demuestran un progreso significativo y un desarrollo constante. Superar el listón del eSat es cada vez más difícil además de contar con un nivel de participación muy alto (79% de participación) proporcionando resultados muy fiables para seguir trabajando y acercarse a la ambición como compañía.

Los resultados actuales del eSat se sitúan un punto por encima del 25% de las mejores empresas en el índice de referencia mundial.

Paralelamente a la implementación de las iniciativas antes citadas, se está implementando un plan de comunicación y gestión del cambio donde los protagonistas son las personas. Se ha creado un nuevo canal

digital y la *app* de “*Make your Mark*”, donde los/as colaboradores/as pueden participar en retos, y aprender e interiorizar los aspectos importantes de la nueva cultura.

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

Finalmente, todos los programas, procesos y herramientas de personas han sido 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 y las pacientes, y ser una empresa líder en el campo de la dermatología médica.

La compañía dispone de diferentes niveles de interlocución con las personas trabajadoras para garantizar que se recogen todas las opiniones, en especial de aquellos colectivos menos representativos.

Así, los mecanismos más utilizados son:

- **Los pulsos:** las encuestas dirigidas a todas las personas trabajadoras, comentadas anteriormente. Son de corta duración con el objetivo de conocer su punto de vista en diferentes iniciativas y acciones que está llevando a cabo la compañía. Generalmente se lanzan dos veces al año,
- **Workshops/focus groups:** generalmente después de cada pulse se organizan reuniones con los equipos que suelen estar lideradas por el equipo de *People&Culture*, así como por los propios líderes que son invitados a compartir y discutir los resultados con sus equipos.
- **Reuniones de People&Culture Business Partner:** Para tener en cuenta las necesidades específicas de los equipos, los *People&Culture Business Partners* se han ido reuniendo con los diferentes líderes / directores de cada área.

5.2. Personal Propio

El talento del equipo de Almirall es clave para el éxito de la compañía. Almirall se esfuerza en atraer y retener a profesionales de alto nivel, promoviendo su desarrollo y crecimiento dentro de la organización, como lo demuestra la obtención del certificado *Top Employers* en España en 2024, por 17º año consecutivo y en Alemania en 2024 por primera vez, priorizando su bienestar y compromiso.

5.2.1. Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades

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

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

En el análisis de Doble Materialidad de 2024, se identificaron los riesgos, oportunidades e impactos más relevantes para el personal propio y externo de Almirall, incluyendo trabajadores de construcción, contratistas de servicios, personal de agencias temporales y personas becarias en todas las geografías. Estos impactos materiales abarcan tanto las operaciones internas como la cadena de valor de la empresa, incluyendo sus productos, servicios y relaciones comerciales.

Riesgos

- **Diálogo social:** Potencial pérdida de personal en Almirall debido a la baja cohesión social y compromiso, causada por la escasa participación en la negociación colectiva y la falta de acuerdos colectivos. Esto puede reducir la productividad y dañar la reputación frente a competidores que sí promueven la negociación colectiva.
- **Absentismo:** Potencial aumento del absentismo por enfermedades y accidentes no laborales, vinculado a condiciones de trabajo inseguras. Sin políticas adecuadas de salud y seguridad, como programas de ergonomía y formación en prevención, el estrés y las lesiones laborales pueden incrementar la rotación de personal, reducir la productividad y elevar los costos.

- **Diversidad, igualdad e inclusión:** Dificultad para atraer talento y planificar la sucesión en roles clave debido a la falta de incentivos y la discriminación en oportunidades, desarrollo y remuneración por género, raza, discapacidad, etc.
- **Violencia y acoso:** Aumento de quejas, multas y sanciones por acoso laboral, sexual o físico, y la falta de medidas efectivas y políticas claras de igualdad. Esto puede acarrear penalidades legales, daños a la reputación y mayor rotación del personal debido a un entorno laboral hostil y la falta de apoyo.

Oportunidades

- **Condiciones laborales:** Las prácticas de Almirall de empleo seguro, salarios adecuados y horarios decentes aumenta las solicitudes de potencial talento y la retención de capital humano especializado, generan un entorno de trabajo óptimo para la motivación y el desempeño, fortaleciendo el buen prestigio de la compañía en estos términos.
- **Cultura organizacional:** Las iniciativas de cambio cultural y de promoción de los valores de Almirall, como el Programa de Reforzamiento Cultural en plantas químicas, promueven cambios positivos en las creencias y comportamientos del talento de Almirall, especialmente en prácticas de seguridad, salud y medio ambiente, mejorando el entorno de trabajo.
- **Diálogo social:** Almirall incrementa la productividad al promover la satisfacción y el bienestar de su plantilla a través de canales de comunicación claros y funcionales, lo que también mejora la retención de personal gracias a la valoración positiva de las condiciones laborales.
- **Conciliación laboral:** Una oferta adecuada de conciliación laboral reduce el estrés y el agotamiento, aumenta la productividad y la motivación, y fortaleciendo el compromiso del talento con Almirall.
- **Salud y seguridad:** La transformación de la vigilancia de la salud en una iniciativa integral mejora el bienestar físico, emocional, social, profesional y financiero de la plantilla.
- **Diversidad, igualdad e inclusión:** La continua implementación de políticas de igualdad salarial y de oportunidades refuerza la reputación de Almirall como una empresa socialmente responsable y comprometida con la inclusión y la diversidad.
- **Violencia y acoso:** La recurrente implementación de medidas contra la violencia y el acoso asegura un entorno de trabajo seguro y respetuoso, mejorando la moral de las personas trabajadoras y fortalece la reputación de Almirall como un empleador ético.
- **Desarrollo del talento y formación:** El mayor desarrollo del talento en Almirall en comparación con el estándar del sector posiciona a la compañía como líder en crecimiento profesional y retención de talento.
- **Privacidad:** La constante implementación de políticas de protección de datos personales asegura el cumplimiento de las leyes de privacidad, fortaleciendo la confianza en Almirall.

Impactos Negativos

- **Diálogo social:** La posible percepción negativa entre la comunidad y partes interesadas externas en caso de una negociación colectiva ineficaz en Almirall, podría resultar en un bajo porcentaje de personas trabajadoras cubiertas por acuerdos colectivos. Esto podría interpretarse como una falta de compromiso de Almirall con el bienestar laboral y los derechos de su plantilla, recibiendo críticas sobre sus prácticas laborales.
- **Salud y seguridad:** No cumplir con los estándares de seguridad laboral puede llevar a accidentes en el lugar de trabajo, afectando tanto al personal propio como a terceros, y generando preocupación en la comunidad.
- **Diversidad, igualdad e inclusión:** Las prácticas de empleo discriminatorias, como la brecha salarial por género y la exclusión de personas con discapacidad, pueden perpetuar desigualdades sociales, falta de diversidad en el sector y marginalización en la sociedad.
- **Violencia y acoso:** La falta de medidas efectivas contra la violencia y el acoso en el trabajo podría perpetuar una cultura laboral negativa que influya en la normalización de comportamientos abusivos en otros entornos laborales y en la sociedad, contribuyendo a la persistencia de la violencia y el acoso a nivel comunitario.

Impactos Positivos

- **Condiciones laborales:** Implementar prácticas laborales justas en Almirall (horarios adecuados, salarios ajustados, control de riesgos) fortalece a su personal y contribuye a la estabilidad social y económica en las comunidades, mejorando el bienestar de la plantilla y sus familias.
- **Diálogo social:** Almirall promueve la libertad de asociación y negociación colectiva, mejorando las condiciones laborales y el bienestar de su plantilla, lo que a su vez fortalece las relaciones laborales y contribuye a la estabilidad social y económica.
- **Conciliación laboral:** Almirall mejora la satisfacción de sus personas trabajadoras y su entorno mediante medidas como la reducción de horas de trabajo y el teletrabajo, promoviendo un equilibrio saludable que beneficia la salud mental y física de sus personas trabajadoras y fortalece la cohesión social en las comunidades.
- **Salud y seguridad:** Almirall garantiza condiciones de trabajo seguras, lo que mejora su reputación y establece altos estándares en la industria farmacéutica, contribuyendo a un entorno laboral más seguro y saludable en la sociedad.
- **Diversidad, igualdad e inclusión:** Almirall promueve la igualdad de género, la inclusión de personas con discapacidad y la diversidad, construyendo una sociedad más inclusiva y mejorando la imagen de la empresa en sus comunidades.
- **Violencia y acoso:** Almirall fomenta un ambiente de trabajo respetuoso y seguro, lo que refuerza la confianza de la sociedad y contribuye a la construcción de comunidades más seguras y equitativas.
- **Desarrollo del talento y formación:** Almirall impulsa el desarrollo de habilidades y capacitación, fortaleciendo a su personal y contribuyendo al crecimiento económico y social de las comunidades al mejorar las oportunidades de empleo.
- **Derechos Humanos:** Almirall promueve la abolición del trabajo forzado e infantil, protegiendo los derechos fundamentales y fortaleciendo la cohesión social y el desarrollo sostenible de las comunidades.
- **Privacidad:** Almirall respeta los derechos individuales de las personas trabajadoras mediante políticas de privacidad, reforzando la confianza pública y promoviendo estándares éticos de protección de datos a nivel comunitario.

5.2.2. Políticas relacionadas con las personas trabajadoras

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

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

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

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

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

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

Código Ético

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

Los valores de Almirall son el fundamento que orienta su cultura, las formas de colaboración interna y las relaciones con sus colaboradores. Su cultura está alineada con su Propósito e impulsa a cada persona trabajadora a contribuir de manera significativa, dando dirección y sentido a todas las iniciativas de la organización. La conducta de la compañía se rige por el respeto a las leyes, la integridad, la justicia y la transparencia. Cada persona que trabaja para la compañía debe adherirse a los estándares establecidos en el Código Ético de Almirall, actualizado en octubre de 2024, el cual es el marco de referencia de la compañía y es respaldado por el Presidente, Consejero Delegado y Comité de Dirección.

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

Almirall también se compromete con los Buenas Prácticas de Laboratorio (GLP por sus siglas en inglés), las Buenas Prácticas Clínicas (GCP, por sus siglas en inglés) y las Normas de Correcta Fabricación (GMP, por sus siglas en inglés), así como con la innovación, calidad, eficacia y seguridad de sus productos. La compañía asegura que todas sus actividades cumplan con los requisitos legales aplicables para la producción de medicamentos y gestiona la seguridad de los productos farmacéuticos, supervisando cualquier evento adverso. Para ello, todo el personal y contratistas reciben la formación necesaria para garantizar la seguridad y claridad en la distribución de responsabilidades.

Como empresa de interés público, Almirall mantiene la transparencia en sus comunicaciones, beneficiando a inversores, el público en general, la comunidad financiera y el mercado. El Comité de Dirección, principal órgano de gestión de la compañía, es responsable de definir las políticas de la compañía y su estrategia, asegurando el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables.

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

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

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

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

Política Corporativa People and Culture

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

El propósito de esta política, en vigor desde octubre de 2015, es crear y mantener un marco de referencia común y consistente para establecer y medir los procesos y actividades relevantes de *People & Culture*, incluyendo la cultura corporativa y su desarrollo, la conducta ética, la diversidad, equidad e inclusión, la gestión de los idiomas oficiales, el desarrollo y la formación de talento y el modelo de evaluación del desempeño. Durante 2024 se ha trabajado en su actualización que se prevé que sea aprobada por el Comité de Dirección a principios de 2025.

De esta manera, se busca abordar los IRO vinculados con el desarrollo de talento y formación, diversidad, igualdad e inclusión y diálogo social, que se aplican a todas las personas trabajadoras del Grupo Almirall, sin

discriminación de edad, género, origen o religión, siguiendo los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la guía de la OCDE para empresas multinacionales y las normativas y convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

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

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

Política de Movilidad

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

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

Política de Modificación y Aprobación, Compensación de Beneficios

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

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

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

Política de Teletrabajo

De acuerdo con la normativa vigente, el teletrabajo es el que se desarrolla de forma ocasional en un lugar alejado de la sede de la empresa. Este PNT tiene por objetivo principal regular las condiciones de este que se relacionan directamente con las condiciones laborales, la conciliación laboral, la privacidad y la salud y seguridad tratados dentro de impactos, riesgos y oportunidades de Almirall.

Los temas principales tratados son:

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

- Prevención de riesgos laborales

Esta política, vigente desde julio de 2022, es aplicable en todas las sedes de Almirall dentro de España, para las funciones susceptibles de prestar servicio en modalidad de teletrabajo o cuyas funciones lo permita, y se desarrolla una comisión de seguimiento para la aplicación y desarrollo del acuerdo. Para el resto de las sedes de otras geografías, Almirall se adapta a la normativa local de cada país.

Política de Protección de Datos

Esta política, en vigencia desde octubre de 2024, da respuesta directamente a la privacidad, identificado como un impacto y una oportunidad por parte de la compañía.

Almirall cuenta con un *Global Data Protection Officer* (GDPO) que es responsable de supervisar el cumplimiento de las leyes aplicables a la protección de datos y de las políticas y procedimientos operativos, entre otras. A su vez, el GDPO cuenta con una Oficina de Privacidad interna que asume otras funciones para supervisar las obligaciones relativas a la protección de datos personales y las responsabilidades sobre los riesgos correspondientes.

La política está disponible para todo el personal propio de Almirall en la intranet, todo ello con el objetivo de garantizar el cumplimiento de las leyes aplicables en materia de protección de datos y privacidad. Para más detalles sobre la política, consultar la sección 2.2.3 “Políticas de conducta empresarial”.

Política de Remuneraciones del Consejo de Administración

El objetivo principal de esta política, cuya vigencia data de 2022, y ha sido actualizada en 2024, es establecer los preceptos en materia de remuneración de los consejeros y procesos para la elaboración de la propuesta de política de remuneraciones de los consejeros para su aprobación. Esta política se vincula con los aspectos de conciliación y condiciones laborales desarrollados en las oportunidades e impactos de la compañía y se realiza en conformidad con la Ley de Sociedades de Capital y los Estatutos Sociales de Almirall dentro del territorio de España. En el apartado 2.1.2 “Comisiones del Consejo” hay mayor detalle sobre la Política de Remuneración de los Miembros del Consejo de Administración.

Política de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente

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

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

- El compromiso con la seguridad, salud y bienestar de los colaboradores, potenciando su integración en los procesos de trabajo diario de la compañía.
- El compromiso para eliminar los peligros y reducir los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo.
- El compromiso con la provisión a la organización de sistemas de gestión de la seguridad y salud laboral, la mejora continua de su desempeño, cumpliendo los requisitos legales aplicables y otros requisitos que Almirall suscriba voluntariamente.
- El establecimiento de un plan de bienestar que aborde de manera holística el bienestar físico y mental de las personas que trabajan en la organización, comprometiéndose a proporcionar condiciones de trabajo seguras y promocionar estilos y hábitos de vida saludables en casa y en el trabajo.
- La integración de la seguridad y la salud laboral en los diferentes niveles, procesos y estándares de la organización.
- La formación, implicación y participación del personal y de las empresas colaboradoras de Almirall, en la aplicación de los principios contenidos en la política.
- El compromiso para la consulta y participación de las personas trabajadoras y, cuando existan, de los representantes de las personas trabajadoras, sobre temas considerados relevantes o requeridos.
- El aseguramiento de la información necesaria sobre Salud, Seguridad y Medio Ambiente a través de manuales específicos y/o procedimientos operativos estándar, los cuales se mantendrán y actualizarán periódicamente según sea necesario.

- La asignación de los recursos apropiados para apoyar la implementación efectiva y la mejora continua del sistema Salud, Seguridad y Medio Ambiente y la planificación sobre cómo utilizarlos de la mejor manera.
- El establecimiento de programas periódicos y acciones para la consecución de los objetivos acordes a la normativa aplicable, a la Estrategia de Sostenibilidad de Almirall, y a los riesgos y oportunidades identificados en materia de prevención de riesgos laborales y protección del medio ambiente.

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

Política de Diversidad, Equidad e Inclusión

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

Garantizar el derecho a un trabajo digno es parte esencial de la esfera de los derechos humanos, tal y como así lo vienen reconociendo organizaciones internacionales como la ONU y la OIT. En este sentido, las políticas que rigen la actuación de Almirall en esta materia (igualdad, diversidad y protocolos de acoso, así como el Código Ético), vigentes desde octubre de 2024, pivotan sobre la observancia de la normativa/legislación laboral vigente y se relacionan directamente con los impactos, así como con los riesgos y oportunidades vinculados a la cultura organizacional, el diálogo social, la diversidad, la igualdad y la inclusión.

Desde Almirall existe un firme compromiso con aquellos colectivos más vulnerables y en riesgo de exclusión social, y así se recoge y expresa en el Código Ético de la compañía, en su apartado 2.2, publicado en la intranet del Grupo y a disposición de todas las personas trabajadoras. Allí, se hace mención explícita al compromiso con la diversidad y la inclusión, fomentando unas relaciones basadas en el respeto mutuo y la igualdad, sin discriminación por razón de raza, edad, género, estado civil, orientación sexual, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de las personas trabajadoras, o cualquier otra característica que pudiera hacerlos únicos. El *Senior Director Global C&B, Labor Relations & People Administration* es el principal responsable de asegurar el cumplimiento y control de esta política.

Para ello, se han implementado procedimientos de diligencia debida que aseguran precisamente el cumplimiento de dicha normativa. Estos procedimientos se materializan en el diseño y la implantación de políticas, planes y programas que permiten a la empresa comprobar su cumplimiento y la debida observancia de los derechos humanos en el seno de Almirall.

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

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

Política de Derechos Humanos

En 2022, el Consejo de Administración de Almirall aprobó e hizo pública una Política de Derechos Humanos, como expresión de la compañía de su compromiso con el respeto y la protección de los Derechos Humanos en las comunidades en las que está presente, en sus operaciones propias y cadena de suministro. Almirall se compromete a no participar o ser cómplice de acciones que comprometan o pongan en riesgo los derechos humanos universales reconocidos en la legislación nacional en línea con los estándares internacionalmente reconocidos en esta materia, incluyendo de forma expresa el respeto por la diversidad por razón de raza, edad, género, estado civil, orientación sexual, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal física

o social, prohibiendo la discriminación, el trabajo forzoso e infantil, y promoviendo un entorno de trabajo seguro y digno. Se espera que los proveedores respeten los derechos humanos y se realizan auditorías para asegurar el cumplimiento. Además, se protege la privacidad y seguridad de los pacientes y se cumplen estrictamente las normativas en ensayos clínicos. Almirall también se compromete con los derechos de las comunidades donde opera y realiza un seguimiento continuo para prevenir y mitigar riesgos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Comisiones de Beneficios

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

Comisión de Registro Horario y Teletrabajo

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

Comisión de Igualdad

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

Negociación colectiva y diálogo

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

En la compañía se aplica la legislación estatal y laboral de cada país en el que tiene personas trabajadoras, pero además en España, Italia, Francia, Austria, Bélgica y Portugal a las personas trabajadoras con contrato laboral también se les aplica el convenio colectivo (lo que representa el 69% del personal del Grupo). Sin embargo, aquellos acuerdos más beneficiosos acordados en el marco de la negociación colectiva del Comité Europeo, se extienden a todas las personas trabajadoras en Europa.

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

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

Tabla 39 Información sobre la cobertura de la negociación colectiva y el diálogo social:

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

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

Durante el año 2024 no se ha recibido ninguna denuncia en materia de Derechos Humanos. En caso de existir, el Grupo tiene identificados una serie de protocolos y actuaciones entre los que destacan el Protocolo contra el acoso Psicosocial o el Protocolo contra el Acoso Sexual o por Razón de Género.

Es importante destacar la existencia del canal interno *SpeakUp!*, diseñado para recibir denuncias, quejas o sugerencias relacionadas con la violación de condiciones de trabajo, igualdad de oportunidades y trato, acoso, soborno, fraude, corrupción u otras conductas que no se alineen con el Código Ético. Para obtener más información, el capítulo 5.2.14 “Seguridad, salud y bienestar”, ofrece detalles sobre la gestión de los impactos negativos en la salud, la seguridad y el bienestar de las personas trabajadoras. De igual manera, el capítulo 5.2.4 “Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que las personas trabajadoras propias expresen sus inquietudes”, aborda en profundidad esta temática. Finalmente, el capítulo 2.2.4 “Prevención y detección de la corrupción y el soborno” explica cómo el personal de Almirall puede denunciar cualquier incidente de corrupción o soborno.

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

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

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

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

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

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

En el apartado 5.2.17 “Incidentes y denuncias en Derechos Humanos” se reportan métricas al respecto. A continuación, se describen los protocolos existentes para algunas de las situaciones más sensibles a las que pueden estar expuestas algunas personas trabajadoras del Grupo.

Protocolo contra el Acoso Psicológico en el Ámbito Laboral

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

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

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

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

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

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

Protocolo sobre Protección de Mujeres en Situación de Violencia de Género

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

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

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

Ver referencia a las medidas relativas al personal propio a través de las cuales Almirall se asegura de que sus propias actividades no suponen un impacto negativo en la fuerza laboral. en las siguientes secciones: 5.2.8 “Satisfacción y compromiso con las personas trabajadoras (índices de rotación y absentismo)”, 5.2.10 “Diversidad e inclusión”, 5.2.11 “Salarios adecuados”, 5.2.12 “Protección social”, 5.2.13 “Desarrollo del talento y formación”, 5.2.14 “Seguridad, salud y bienestar”, 5.2.15 “Conciliación de la vida laboral y familiar” y 5.2.17 “Incidentes y denuncias en Derechos Humanos”.

En referencia a acciones relacionadas con la promoción de la Diversidad, Equidad e Inclusión, el Plan de Igualdad del Grupo, acordado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, garantiza el compromiso de la compañía con el establecimiento de políticas que garanticen un trato igual y las mismas oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización. Actualmente, este Plan está vigente sólo para España - a pesar de que algunas de las acciones (incrementar la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo, campañas de formación, visualización o políticas retributivas) se extiendan a otras geografías. A lo largo de estos años se han ido realizando la mayor parte de las acciones previstas en el Plan de Igualdad, reforzando el mensaje y compromiso que tiene la Compañía, destacando las acciones de cumplimiento legal (registros salariales, auditorías, protocolos, etc.), así como las acciones de formación y visibilidad (nuevas formaciones e-learning y campañas de sensibilización en materias como la corresponsabilidad familiar o la concienciación sobre la violencia de género). Las metas mesurables se detallan en el siguiente apartado.

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

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

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

En el apartado 3.1.4 “Objetivos en Sostenibilidad y ESG” se describen los objetivos de sostenibilidad en relación con las personas, así como los proyectos e iniciativas asociados.

5.2.7. Perfil de la plantilla

Al cierre del ejercicio 2024, Almirall tiene un total de 2.026 personas trabajadoras con 40 nacionalidades representadas, con un porcentaje del 46% de hombres y del 54% de mujeres, una antigüedad media de 11 años y un 73% de personas trabajadoras con titulación universitaria.

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

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

Las personas trabajadoras de Almirall se concentran en Europa (96%), estando el resto en EEUU (4%). La información por categorías profesionales se divide entre Directores (6%), Mandos intermedios (10%), Especialistas/Profesionales (58%) y Administrativos/Operarios (26%). La distribución por edad de la plantilla de Almirall es la siguiente: el 7% son menores de 30 años, el 52% tienen entre 30 y 50 años, y un 41 % son mayores de 50 años.

Del total de personas trabajadoras en la Alta Dirección⁶ a 31 de diciembre 2024, 2 son mujeres (un 22%).

País	31/12/2023					31/12/2024				
	Mujeres	Hombres	Otros	No declarado	Total	Mujeres	Hombres	Otros	No declarado	Total
España	652	608	0	0	1.260	686	640	0	0	1.326
Alemania	169	144	0	0	313	191	150	0	0	341
Estados Unidos	50	33	0	0	83	53	30	0	0	83
Italia	44	43	0	0	87	51	50	0	0	101
Reino Unido	19	11	0	0	30	19	11	0	0	30
Suiza	12	4	0	0	16	10	6	0	0	16
Países Bajos	7	3	0	0	10	8	2	0	0	10
Austria	7	6	0	0	13	9	7	0	0	16
Bélgica	8	6	0	0	14	9	6	0	0	15
Países Nórdicos	9	6	0	0	15	8	6	0	0	14
Portugal	8	2	0	0	10	8	3	0	0	11
Polonia	6	1	0	0	7	6	1	0	0	7
Francia	23	14	0	0	37	29	17	0	0	46
China	1	0	0	0	1	1		0	0	1
República Checa	5	2	0	0	7	5	3	0	0	8
Eslovaquia	1	0	0	0	1	1		0	0	1
Total Grupo	1.021	883	0	0	1.904	1.094	932	0	0	2.026

Tabla 40 Distribución de plantilla por género y geografía

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

Tipo contrato	31/12/2023					31/12/2024				
	Mujeres	Hombres	Otros	No declarado	Total	Mujeres	Hombres	Otros	No declarado	Total
Fijo a tiempo completo	961	859	0	0	1.820	1.051	904	0	0	1.955
Fijo a tiempo parcial	32	8	0	0	40	20	11	0	0	31
Temporal a tiempo completo	25	14	0	0	39	19	16	0	0	35
Temporal a tiempo parcial	3	2	0	0	5	4	1	0	0	5
Total Grupo	1.021	883	0	0	1.904	1.094	932	0	0	2.026

Tabla 41 Distribución de plantilla por tipo de contrato y género

⁶ Se entiende por Alta Dirección por las personas que componen el Comité de Dirección

País	31/12/2023					31/12/2024				
	Fijo a tiempo completo	Fijo a tiempo parcial	Temporal a tiempo completo	Temporal a tiempo parcial	Total	Fijo a tiempo completo	Fijo a tiempo parcial	Temporal a tiempo completo	Temporal a tiempo parcial	Total
España	1.207	27	26	0	1.260	1.293	8	25	0	1.326
Alemania	290	9	9	5	313	307	22	7	5	341
US	83	0	0	0	83	83	0	0	0	83
Italia	85	0	2	0	87	100	0	1	0	101
Reino Unido	29	1	0	0	30	29	1	0	0	30
Suiza	13	3	0	0	16	16	0	0	0	16
Países Bajos	8	0	2	0	10	9	0	1	0	10
Austria	13	0	0	0	13	16	0	0	0	16
Bélgica	14	0	0	0	14	15	0	0	0	15
Países Nórdicos	15	0	0	0	15	14	0	0	0	14
Portugal	10	0	0	0	10	11	0	0	0	11
Polonia	7	0	0	0	7	6	0	1	0	7
Francia	37	0	0	0	37	46	0	0	0	46
China	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1
República Checa	7	0	0	0	7	8	0	0	0	8
Eslovaquia	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1
Total Grupo	1.820	40	39	5	1.904	1.955	31	35	5	2.026

Tabla 42 Distribución de plantilla por tipo de contrato y geografía

Tal y como se detalla en la Nota 22 de la memoria de Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo al cierre de diciembre de 2024; el detalle de la plantilla distribuida por categoría profesional y género es el siguiente:

Categoría profesional	31/12/2023			31/12/2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directores	41	63	104	45	67	112
Mandos intermedios	89	101	190	98	106	204
Especialistas/Profesionales	605	454	1059	688	488	1176
Administrativos/Operarios	286	265	551	263	271	534
Total Grupo	1.021	883	1.904	1.094	932	2.026

Tabla 43 Distribución de plantilla por categoría y género (la categoría "Otros" y "No declarado" no se muestran porque todos los importes son cero)

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

Categoría profesional	31/12/2023		31/12/2024	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Directores	40%	60%	40%	60%
Mandos intermedios	47%	53%	48%	52%
Especialistas/Profesionales	57%	43%	59%	41%
Administrativos/Operarios	52%	48%	49%	51%
Total Grupo	54%	46%	54%	46%

Tabla 44 Distribución de plantilla por categoría y género en % (la categoría "Otros" y "No declarado" no se muestran porque todos los importes son cero)

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

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

Voluntariado corporativo

En Almirall, se canaliza el espíritu de solidaridad y se motiva la participación del personal en proyectos sociales a través de un programa global de voluntariado corporativo diseñado en 2024, que iniciará en 2025. Alineado con los valores y el propósito de la empresa, así como con la política de sostenibilidad, incluye actividades de *team building* social que los departamentos y áreas de la compañía pueden llevar a cabo en colaboración con la Fundación Áurea y otras entidades seleccionadas, así como un día de voluntariado individual (8 horas) que el personal puede dedicar a organizaciones aprobadas, seleccionadas de un catálogo actualizado

periódicamente. Este programa global comenzará a implementarse en 2025 y será adaptado localmente en las filiales de forma progresiva.

Este año, a título de ejemplo, el Comité de Sostenibilidad participó en una actividad de *team building* con propósito e impacto ambiental y social positivo. Para ello, se colaboró de nuevo con la Fundación Áurea y la Fundación Espigoladors, para conocer de primera mano la labor que realizan. El Comité de Sostenibilidad tuvo la oportunidad de conocer el proyecto "Alimentos Solidarios", que permite que cientos de familias en situación de vulnerabilidad se alimenten de una manera saludable cada semana, a la vez que se colabora en la reducción del desperdicio alimentario, se cuida el medioambiente y se contribuye a la inserción laboral. En este sentido, los miembros del Comité participaron, junto a la Fundación Espigoladors, en una cosecha que evitó el desperdicio de más de 450 kg de verduras.

El programa de voluntariado corporativo de Almirall no solo refuerza el compromiso con la sociedad, sino que también aumenta el sentido de pertenencia y compromiso del personal con la empresa. Además, fomenta la cohesión interna y desarrolla habilidades y capacidades esenciales para el compromiso social, como la colaboración, el trabajo en equipo, la solidaridad y la empatía. A medida que el programa se despliegue en todas las filiales, se espera ver un impacto positivo significativo tanto en las comunidades como en la plantilla.

Rotación de personal

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

País	2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
España	69	55	124	52	51	103
Alemania	13	16	29	32	18	50
Estados Unidos	18	21	39	11	10	21
Italia	4	1	5	4	6	10
Reino Unido	7	7	14	3	6	9
Suiza	1	1	2	5	1	6
Países Bajos	3	0	3	2	0	2
Austria	2	0	2	2	1	3
Bélgica	0	1	1	1	2	3
Países Nórdicos	2	1	3	1	0	1
Portugal	1	0	1	1	0	1
Polonia	0	1	1	1	0	1
Francia	4	2	6	5	0	5
China	1	0	1	0	0	0
República Checa y Eslovaquia	1	0	1	2	0	2
Total Grupo	126	106	232	122	95	217

Tabla 45 Total salidas Almirall por país y género

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

País	2023		2024	
	Rotación total	Rotación no deseada	Rotación total	Rotación no deseada
España	7,4%	1,6%	5,9%	1,1%
Alemania	8,1%	1,3%	10,4%	1,2%
Estados Unidos	42,2%	5,3%	26,1%	8,7%
Italia	6,1%	0%	9,3%	4,1%
Reino Unido	33,4%	0%	35,5%	3,5%
Suiza	11,7%	5,8%	35,5%	5,9%
Países Bajos	17,1%	0%	21,2%	0%
Austria	13,9%	13,9%	19,1%	6,4%
Bélgica	7,3%	0%	20,8%	0%
Países Nórdicos	9,2%	9,2%	6,9%	0%
Portugal	10,2%	0%	9,1%	0%
Polonia	17,1%	0%	13,8%	0%
Francia	13,8%	0%	12,4%	7,4%
República Checa Y Eslovaquia	13,5%	0%	23,3%	11,7%
Total Grupo	10,1%	1,8%	8,9%	1,8%

Tabla 46 Rotación de personal Almirall

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

Desde el ejercicio 2023 y con el objetivo de realizar un seguimiento mensual de la rotación en la compañía, se utiliza un *dashboard* donde se incluye el % de rotación (total y no deseada), beneficiándonos de un cálculo unificado en la misma herramienta para todos los países.

Absentismo

Los datos de absentismo corresponden a las horas de ausencia registradas por razones de Enfermedad y/o accidentes laborales de los ejercicios 2023 y 2024. El desglose por país y género se detalla a continuación:

País / Horas (*)	2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
España	54.648	24.224	78.872	67.512	34.128	101.640
Alemania	9.264	8.520	17.784	8.896	9.976	18.872
Italia	504	816	1.320	456	312	768
Reino Unido	1.995	270	2.265	1.043	8	1.050
Suiza	274	83	357	755	100	855
Países Bajos	2.520	128	2.648	416	0	416
Austria	862	239	1.101	285	123	408
Bélgica	480	15	495	975	53	1.028
Francia	1.547	189	1.736	4.984	1.981	6.965
Total Horas Grupo	72.094	34.484	106.578	85.322	46.681	132.002
% Absentismo			3,0%			3,4%

Tabla 47 Absentismo por país y género

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

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

5.2.9. Personas trabajadoras no empleadas

Se considera como personas trabajadoras no empleadas a todos los integrantes de la fuerza laboral de Almirall que prestan servicios de forma directa, independientemente de su relación contractual con la compañía. Esto incluye, por ejemplo, a contratistas individuales que contribuyen con su trabajo, personas empleadas por empresas especializadas en la provisión de servicios relacionados con actividades laborales, como empresas de trabajo temporal, así como estudiantes en prácticas.

Al momento de redactar este informe, Almirall está trabajando en la recopilación e incorporación de estos datos para que puedan ser incluidos en los próximos años en las tablas correspondientes a los requerimientos de divulgación S1-13 y DP 84.

La gestión de personas trabajadoras no empleadas se gestiona de forma local desde cada una de las filiales en las que Almirall tiene presencia directa, dando cobertura a los diferentes requerimientos locales – principalmente en materia de H&S – sin contar, a fecha de hoy, de una herramienta corporativa que permita el seguimiento de estas personas de forma agregada.

Ya se han iniciado los trabajos para disponer en 2025 de una herramienta que permita, entre otras funcionalidades, el seguimiento de este personal de forma global; así como una guía de trabajo para garantizar que todas las personas trabajadoras no empleadas vinculadas a Almirall queden cubiertas con los mismos criterios.

5.2.10. Diversidad e inclusión

El éxito de Almirall se basa en el conocimiento, la participación y el compromiso de su plantilla. La empresa ha lanzado recientemente un Programa de Diversidad e Inclusión para poner en valor la diversidad y promover una cultura de trabajo inclusiva. Actualmente, Almirall cuenta con profesionales de 28 nacionalidades diferentes y el 53% de su plantilla son mujeres.

Ver más detalle de los compromisos de Almirall en materia de diversidad e inclusión en la sección 5.2.2 “Políticas relacionadas con las personas trabajadoras” de este informe. Se proporciona más detalle sobre el Plan de Igualdad a nivel salarial en la sección 5.2.11 “Salarios adecuados” de este informe.

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

Edad	31/12/2023			31/12/2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
< 30	73	65	138	75	71	146
30 - 50	557	407	964	605	452	1057
> 50	391	411	802	414	409	823
Total Grupo	1.021	883	1.904	1.094	932	2.026

Tabla 48 Distribución de plantilla por edad y género

Edad	31/12/2023		31/12/2024	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
< 30	53%	47%	51%	49%
30 – 50	58%	42%	57%	43%
> 50	49%	51%	50%	50%
Total Grupo	54%	46%	54%	46%

Tabla 49 Distribución de plantilla por edad y género %

Plan de Igualdad 2021-2024

El Plan de Igualdad en España, firmado el primero de ellos en mayo de 2009, tiene como objetivo continuar avanzando en la igualdad de oportunidades independientemente del género. Se pretende implementar medidas que prevengan cualquier forma de discriminación por razón de género, ya sea directa o indirecta, en Almirall. Estas acciones se integran en todas las áreas donde la compañía desarrolla su actividad, y se establecen sistemas de seguimiento que garanticen el cumplimiento del plan a largo plazo.

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

Con el objetivo de dar continuidad a las medidas incluidas en el plan anterior, se estableció la necesidad de negociar uno nuevo, que fue aprobado en febrero de 2020 con una vigencia de cuatro años. Este plan fue negociado y acordado por la Comisión Negociadora de Igualdad, constituida en 2019, encargada de supervisar y evaluar el cumplimiento de las medidas acordadas en materia de igualdad con Almirall.

Las medidas contempladas en este plan se aplican a todo el personal de las empresas del grupo Almirall en España, así como a las personas trabajadoras que presten servicios a través de Empresas de Trabajo Temporal en dichas empresas.

A partir del próximo año se contará con un nuevo Plan de Igualdad, que será de aplicación para los siguientes cuatro años 2025-2028, donde se destinará un mínimo de 15.000 euros para la adopción de estas nuevas medidas durante el año 2025

La evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades de 2021-2024, ha demostrado una tendencia positiva hacia la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo. Los principales resultados cualitativos de esta evaluación son los siguientes:

- **En el área de acceso al empleo, selección y contratación:** De todas las nuevas contrataciones en estos últimos 4 años, el 55% han sido mujeres frente al 45% que han sido hombres, destacando un mayor índice de contratación en los equipos corporativos y redes de ventas. En los centros industriales, en cambio, ha predominado la contratación de hombres.
- **En el área de clasificación profesional y promoción:** Siguiendo la metodología de valoración de puestos, se define cada nueva posición dentro del mapa de puestos vigente, erradicando factores que correspondiesen a estereotipos y roles de género. En el ámbito de promoción, se demuestra este compromiso con un mayor índice de promoción femenina en posiciones de *Senior Leadership* (grado 11 y superiores) (10 mujeres y 5 hombres promocionadas en los últimos años).
- **En el área de comunicación:** Se elabora y publica el manual de lenguaje inclusivo, además de la correspondiente formación, notándose un cambio importante en las comunicaciones realizadas.
- **Condiciones laborales:** Se aplican, como mínimo, las condiciones previstas en el Convenio Colectivo General de la Industria Química; y se mejoran a través de acuerdos con la Representación legal de las personas trabajadoras
- **En el área de retribución:** Se ha trabajado constantemente para asegurar que el proceso de revisión salarial cumpla con el principio de no discriminación por razón de género. Se realizan registros retributivos para ver la brecha salarial entre posiciones de igual valor y definir acciones, además de realizar auditorías salariales, obteniendo un resultado favorable que verifica que se tiene una práctica retributiva no sesgada por causa de género.
- **En el área de conciliación laboral:** Se han implementado medidas relacionadas con la flexibilidad horaria, estableciéndose un horario de presencialidad, trabajando en el proyecto de *smart meetings* y logrando un modelo híbrido de trabajo, así como medidas ampliadas legalmente en materia de lactancia, cuidado de menores, y permisos retribuidos para progenitores en casos de nacimiento, adopción o familiares a cargo.
- **En el área de sensibilización y formación:** Se han incorporado nuevas formaciones de las que ya se tenía en materia de igualdad y diversidad, como la de "comunicación y lenguaje inclusivo" y "prevención e intervención frente al acoso sexual", esta última, realizándose presencialmente en las plantas farmacéuticas y químicas. Además, se han llevado a cabo campañas de sensibilización de corresponsabilidad familiar, de salud de las mujeres y diversas acciones por los días internacionales del 11 de febrero, 8 de marzo y 25 de noviembre.
- **En el área de prevención del acoso sexual y violencia de género:** Se han creado medidas específicas, incluyendo un protocolo de actuación ante acoso sexual y violencia de género, el cual se revisa periódicamente para garantizar su correcto funcionamiento, así como ofrecer las correspondientes formaciones y webinars.

En términos generales, se ha alcanzado satisfactoriamente los objetivos marcados en el Plan de Igualdad 2021-2024, habiéndose implementado satisfactoriamente la mayoría de las acciones. De cara al próximo año, se realizará un nuevo diagnóstico para conocer la situación de la compañía y seguir trabajando en la erradicación de posibles desigualdades de trato u oportunidades que no tengan una justificación objetiva.

Manual de Lenguaje Inclusivo

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

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

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

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

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

Se valora un cambio significativo en las comunicaciones realizadas de la organización, siempre haciendo uso del lenguaje inclusivo, tras la adopción de dichas acciones.

Empleo e inclusión de personas con diversidad funcional

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

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

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

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

El Centro de Sant Feliu de Llobregat (Centro I+D) cumple con la normativa aplicable en la fecha de construcción y se ha adecuado a la normativa actual en aquellas zonas en que ha habido una reforma. Concretamente se está reformando actualmente el edificio D (edificio administrativo) que quedará adecuado a la normativa vigente.

En la Sede Central (Ronda General Mitre), aunque cumple con la normativa aplicable en la fecha de construcción, se ha realizado un análisis y planificación de obras para adecuarse voluntariamente a la normativa actual. Estas obras, para permitir la operación normal del edificio, están planificadas en 5 fases, la primera de las cuales se iniciará en 2026. Por último, en las plantas químicas de Sant Celoni y Sant Andreu de la Barca, se prevé iniciar próximamente el análisis de las obras necesarias para adecuarse plenamente a la normativa vigente.

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

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

	2022 ⁽¹⁾	2023 ⁽¹⁾	2024 ⁽¹⁾
Total personal diversidad funcional	37	36	40
Mujeres	26	25	23
Hombres	11	11	17
% sobre el total del Grupo	2,0%	1,9%	2,0%

Tabla 50 Plantilla con diversidad funcional

(1) No se dispone de información de la filial estadounidense por normativa relativa a confidencialidad de datos.

5.2.11. Salarios adecuados

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

de Sostenibilidad anual. El cálculo de la brecha salarial se explica en el apartado 5.2.16 “Criterios de igualdad retributiva y Brecha salarial en Almirall”.

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

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

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

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

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

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

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

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

Este proyecto de correcta valoración de los puestos de trabajo está acorde con la 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 este 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.

Almirall evalúa regularmente la valoración de los distintos puestos de trabajo, así como el desempeño de cada persona trabajadora, para, mediante el proceso de incremento salarial anual, reconocer el desempeño de cada una de ellas. Asimismo, los distintos programas de beneficios permiten a personas trabajadoras adecuar su paquete retributivo a las necesidades específicas de cada individuo y de sus familias.

5.2.12. Protección social

Todas las personas trabajadoras en Almirall disponen de protección social, bien a través de los programas públicos en sus respectivos países o bien también, de forma complementaria, con diferentes mecanismos (prestaciones complementarias, beneficios sociales ...). Estos mecanismos pretenden proteger la pérdida de ingresos derivados de situaciones concretas como puede ser una enfermedad, accidente, desempleo,

permisos por nacimiento o jubilación. Estos beneficios están alineados con la legislación local y las prácticas de cada país donde opera la compañía.

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

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

Beneficios sociales

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

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

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

Finalmente, también se ofrecen ayudas y premios a todo el colectivo. Dentro de estas ayudas destacaríamos las ayudas escolares, préstamos o los premios por matrimonio/pareja de hecho o nacimiento y adopción, entre otras. También se ofrecen ayudas para la compra de vehículos eléctricos o híbridos y se ofrecen premios de antigüedad para aquellas personas que están más de 10 años en la compañía.

5.2.13. Desarrollo del talento y formación

Atracción del talento

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

Con el objetivo de incrementar la capacidad de la compañía para atraer talento, en mayo de 2017 se desarrolló e implementó un Programa de Referidos. Este programa permite a las personas trabajadoras recomendar a sus mejores contactos para vacantes de Almirall. Como incentivo, si finalmente se contrata a una candidatura recomendada, la persona trabajadora que haya hecho dicha recomendación recibe un premio económico. Es una buena manera de llegar a candidatos/as que se adapten a las necesidades, tanto de negocio como de cultura organizacional y, contar con el personal propio como prescriptor de la compañía como un buen lugar para trabajar y desarrollarse profesionalmente; además, es también una buena carta de presentación que hace que los mejores talentos se interesen por participar en los procesos de selección del Grupo. Durante los últimos 4 años del programa, de los procesos de selección realizados, 34 procesos han sido cubiertos con candidaturas referenciadas (7 en 2022, 7 en 2023 y 15 en 2024).

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

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

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

El estudio del caso o la presentación sobre un tema específico permite evaluar tanto las competencias como la visión empresarial, comunicación, influencia, innovación y visión estratégica. Por otro lado, el role play permite evaluar las habilidades de liderazgo y orientación a resultados, entre otros.

Las personas trabajadoras internas son una prioridad

A la hora de seleccionar candidatos/as, en todos los procesos de selección se aboga por la meritocracia y la diversidad cultural, ya que la diversidad y la inclusión forman parte del ADN de Almirall. Por ejemplo, hay colaboradores de 40 nacionalidades diferentes, lo que permite, entre otras cosas, ser más innovadores, productivos y aportar diferentes puntos de vista que finalmente impactan en los resultados del negocio.

Además, en Almirall se cree firmemente en dar oportunidad a las personas trabajadoras para que desarrollen su carrera dentro de la empresa. De este modo, cuando se abre una nueva vacante siempre se publica en el portal de oportunidades internas y en la intranet se hace un resumen de todas las posiciones cada 15 días. Así se da prioridad a las personas trabajadoras para que tengan un largo recorrido y desarrollo profesional dentro de la compañía.

Procesos clave de gestión del talento

El proceso anual de Evaluación de Desempeño, llamado internamente GPS (*Go, Perform, Succeed*) es moderno, simple y transparente adaptado a las exigencias actuales y futuras del entorno laboral. En Almirall es importante no sólo alcanzar los objetivos definidos, sino que también hacerlo de una manera que promueva nuestra cultura y valores.

Este proceso es clave para asegurar que los objetivos de las personas trabajadoras están alineados con la estrategia de Almirall, a la vez que fomenta el desarrollo profesional a través de conversaciones

enriquecedoras, promoviendo una cultura de *feedback* continuo y reforzando así un entorno de confianza mutua.

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

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

A continuación, se detalla el número de personas trabajadoras que han participado en el proceso de evaluación de desempeño (GPS):

Categoría	Género	2024
Directores	Mujeres	47
	Hombres	68
Mandos intermedios	Mujeres	99
	Hombres	106
Especialistas / Profesionales	Mujeres	679
	Hombres	497
Administrativos / Operarios	Mujeres	300
	Hombres	280
Total Grupo	Mujeres	1.125
	Hombres	951

Tabla 51 Participación en el proceso de evaluación de desempeño

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

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

Plan de formación y desarrollo

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

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

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

Plan de formación

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

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

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. Las formaciones se llevan a cabo en distintos formatos para facilitar la participación de las personas trabajadoras en ellas de forma flexible según sus necesidades: Presencial, online, mixto y *e-learning*.

- **Cultura y valores:** Formación enfocada a desarrollar los valores y comportamientos asociados a ellos:
 - o 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, gestión emocional o wellbeing. En esta categoría también hay formaciones de cómo aprovechar al máximo los procesos de Mi Contribución y Mi Desarrollo. En el año 2024 se ha impulsado especialmente la formación en feedback bajo el modelo de "Radical Candor" alineado a la cultura de Almirall, con el objetivo de impulsar la cultura de un feedback continuo y transparente.
 - o En este apartado se incluye también la formación crítica y esencial que todas las personas trabajadoras deben realizar, ya que son contenidos que también impactan de forma directa en la cultura de Almirall, como las formaciones sobre el Código Ético y Anticorrupción, Seguridad y Salud, o Diversidad e Inclusión.
- **Negocio:** Formación enfocada a desarrollar habilidades y conocimientos técnicos:
 - o 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 y el área de Industrial Operations, entre muchas otras.
 - o 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 o gestión de proyectos.
- **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. 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.
- **Idiomas:** En 2024, en Almirall se implementó un programa de idiomas global, para impulsar el desarrollo de habilidades de comunicación en los idiomas principales de la Compañía: inglés y español. En el mismo, las personas trabajadoras pueden asistir a clases grupales o individuales según su objetivo y necesidad de aprendizaje. De esta forma, la empresa impulsa también la colaboración entre las personas trabajadoras de diferentes filiales. Almirall cuenta también con un programa de idiomas para relocations, de forma que ayudemos a estas personas trabajadoras en su adaptación a través de fomentar el conocimiento del idioma local.

Cabe destacar que varias de las formaciones del plan de formación son impartidas por formadores/as internos/as, expertos/as en su área de conocimiento. Poder 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 y 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.

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

Categoría	Género	2022			2023			2024		
		Horas	Duración media acción formativa	Media de horas de formación	Horas	Duración media acción formativa	Media de horas de formación	Horas	Duración media acción formativa	Media de horas de formación
Directores	Mujeres	166	1,7	5,9	1.209	4,5	30,2	993	2,6	24
	Hombres	413	1,9	7,6	2.219	4,0	34,0	1.217	2,0	19
Mandos intermedios	Mujeres	1.399	1,5	14,4	3.540	3,4	39,6	2.826	2,1	30
	Hombres	1.568	1,4	14,3	3.299	3,0	33,1	3.282	2,3	31
Especialistas / Profesionales	Mujeres	9.500	1,7	16,0	19.132	2,3	32,1	29.073	2,4	44
	Hombres	5.674	1,4	12,6	15.181	2,5	33,6	20.041	2,2	42
Administrativos / Operarios	Mujeres	3.471	2,0	13,4	10.324	3,4	36,5	6.732	2,9	24
	Hombres	4.715	3,5	21,3	7.307	3,0	28,0	7.899	3,9	30
Total Grupo		26.906	1,8	14,8	62.211	2,8	33,0	72.061	2,5	36

Tabla 52 Horas de formación por categoría y género

La variación en cuanto al número de horas de formación presentado en 2024 se debe en su mayoría a la implementación del nuevo programa de idiomas global este año y formación del Código ético obligatoria. Mientras que a su vez se han mantenido iniciativas clave de años anteriores como “Radical Candor”, “Smartworkplace”, DAMA, y la formación técnica local relacionada con el puesto de trabajo.

En la actualidad, se está trabajando en un proyecto de transformación del modelo de formación estratégico que dotará a Almirall de una plataforma única desde la que las personas trabajadoras podrán consultar toda la formación disponible y formarse a través de la plataforma. Esto traerá como consecuencia:

- Las funciones internas que gestionan formación tendrán la oportunidad de homogeneizar una estructura global de contenidos, creando tópicos y programas de contenidos claros, comunidades de aprendizaje, y establecimiento de sinergias para acercarse más a las necesidades de negocio.
- Las personas trabajadoras dispondrán de tecnología puntera (inteligencia artificial) en identificación de formaciones dependiendo de los intereses de desarrollo de cada persona además de aquella formación asignada por la empresa. Así como permitirá impulsar aún más la Cultura de aprendizaje, democratizando la formación para las personas trabajadoras independientemente de la ubicación en la que se encuentren.

Plan de autoconocimiento

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

Plan de desarrollo

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

Programas Core: tienen como objetivo desarrollar capacidades claves, promover la innovación y visión empresarial, y expandir el conocimiento para talento interno crítico. De estos hay 3 tipos:

1) FLOW

- Audiencia: *High Potentials* y *Exceptional Contributors* de grado 11 o superior.
- Objetivo: Desarrollar capacidades críticas de negocio.

2) GROW

- Audiencia: *Exceptional Contributors* de grados 10 o inferiores.
- Objetivo: Promover la innovación y visión de negocio.

3) GLOW:

- Audiencia: *Rising Stars*
- Objetivo: Expandir la adquisición de conocimiento sobre el negocio.

Programa de Coaching: Dirigido a todos los colectivos identificados como talento interno crítico, este programa ofrece sesiones ilimitadas de coaching durante un periodo determinado, con el objetivo de potenciar sus habilidades y capacidades, facilitando su desarrollo profesional y personal para que contribuyan significativamente al éxito y crecimiento de la organización.

En cuanto a la formación de las personas trabajadoras no empleadas, como estudiantes en prácticas y personal externo, su evaluación se lleva a cabo mediante procesos cualitativos adaptados a su situación particular. Para los/las estudiantes en prácticas, la evaluación es realizada por sus responsables directos como parte de su proceso formativo. Por otro lado, los/las consultores/as son evaluados en función de los resultados obtenidos en sus proyectos, de acuerdo con las métricas previamente establecidas. Cabe señalar que estos colectivos no participan en los procesos de evaluación GPS mencionados anteriormente.

Reconocimiento del mérito (Awards)

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

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

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

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

5.2.14. Seguridad, salud y bienestar

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

El sistema de gestión de la prevención y el medio ambiente está formalmente implantado y certificado en los centros y con las actividades indicados anteriormente en el apartado 4.1.1 "Política de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente". En las filiales internacionales, fuera del alcance de dicho sistema certificado, la seguridad y salud en el trabajo se gestiona localmente, de acuerdo con los requisitos legales aplicables en cada caso.

A nivel corporativo, Almirall dispone de un Equipo de Seguridad y Salud, que reporta al *Global Sustainability Executive Director*, quien, a su vez, reporta al *Chief People & Culture Officer*. Este equipo cuenta con tres personas a dedicación exclusiva y se complementa en las diferentes áreas y centros de trabajo con la participación de otros colaboradores con asignación de funciones específicas en materia de gestión de la seguridad laboral, a dedicación parcial.

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

Almirall dispone de un sistema integrado de gestión de la seguridad y salud laboral, del medio ambiente y de la energía (ver apartado 4.1.2 “Sistema integrado de gestión de Almirall” para mayor detalle). Almirall fue una de las primeras empresas, en general, y uno de los primeros laboratorios químico-farmacéuticos, en particular, en obtener la certificación de su sistema según la nueva norma ISO 45001:2018, que sustituye a la anterior OHSAS 18001:2007, de la que se tenía la certificación desde 2007. Actualmente, esta certificación cubre todos los centros operacionales y actividades de Almirall en España y Alemania, lo cual representa un 82% del número total medio de la plantilla. El 18% restante corresponde a las filiales comerciales del resto de países donde Almirall tiene oficinas menores, y donde la gestión de la seguridad no está certificada, sino que se aplican directamente los criterios de gestión requeridos legalmente en cada caso.

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

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

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

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

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

En 2024, se llevaron a cabo diversas actividades preventivas y de promoción de la salud de las personas trabajadoras, entre las que destacan:

- Se impartieron 4.252 horas de formación, lo que representa una bajada de 32% respecto a las 6.279 horas en 2023. Hubo 1.562 asistencias a estas formaciones comparado con 2.036 del año anterior. Además, se realizaron 396 ediciones de cursos, un 31% menos que las 650 ediciones de 2023.
- En cuanto a las acciones correctivas y de mejora, se gestionaron adecuadamente 330 acciones, un aumento del 58% respecto a las 209 acciones de 2023. Se llevaron a cabo 188 evaluaciones de riesgos laborales, un aumento del 21% en comparación con las 156 evaluaciones del año anterior. Estas evaluaciones incluyeron 27 de seguridad en el trabajo, 106 de lugares de trabajo, 35 de higiene industrial, 19 de puestos de trabajo y 1 de ergonomía.
- Se homologaron 432 proveedores de obras y servicios en materia de seguridad y salud para realizar trabajos en los centros de Almirall, un aumento del 12% respecto a los 386 proveedores de 2023.
- También se realizaron 83 actividades de seguimiento y control, una reducción del 31% en comparación con las 120 actividades de 2023. Estas actividades incluyeron 40 autoinspecciones, 21 otras inspecciones, 12 visitas por la Dirección, 2 auditorías a proveedores, 1 observación y 7 auditorías internas y externas.
- Se notificaron, investigaron y evaluaron adecuadamente 66 incidentes y 75 no conformidades, lo que representa un 20% menos de incidentes y un 142% más de no conformidades respecto a 2023. Finalmente, se realizaron 1.225 exámenes médicos a los colaboradores, un incremento del 8% respecto a los 1.136 exámenes de 2023.

Accidentes de trabajo (Personal propio)

En las tablas de este apartado se resumen los principales datos estadísticos de accidentalidad de los diferentes centros de Almirall para los ejercicios 2022, 2023 y 2024. Tal como se puede apreciar, con relación a los datos de 2023, en 2024 ha habido una reducción de un 40% del número de accidentes con baja in labore (9 en 2024 vs 15 en 2023):

- Índice de incidencia: en 2024 ha disminuido a nivel global en un 43% (4,4 vs 7,7). En 2024 no hubo accidentes en la Sede Central ni en el centro de I+D de Sant Feliu, ni en todas las filiales comerciales,

excepto España, en la que hubo un accidente menor. La accidentalidad ha disminuido en todos los centros industriales.

- Índice de frecuencia: en 2024 se ha reducido en un 45% (2,2 vs 4,0), aplicando aquí las mismas consideraciones indicadas para el índice de incidencia.
- Índice de gravedad: en 2024 el índice de gravedad ha disminuido en un 13% (0,07 vs 0,08).

Es importante destacar que, tomando como referencia los datos oficiales de accidentalidad para el último período publicado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el índice de incidencia de los accidentes con baja in labore en 2024 se ha situado un 76% por debajo del nivel del Sector Industria, División Fabricación de Productos Farmacéuticos (4,4 vs 18,2). Así mismo, el índice de gravedad de los accidentes con baja in labore en 2024 se ha situado en un 92% por debajo del nivel del Sector Industria Manufacturera (0,07 vs 0,91).

En las tablas de este apartado se resumen los principales datos estadísticos de accidentalidad de los diferentes centros de Almirall para los ejercicios 2022, 2023 y 2024. Se indican también los datos de accidentalidad desagregados por sexo de las personas trabajadoras empleadas en la compañía, con indicación tanto de los índices de incidencia, como los de frecuencia y de gravedad.

Centro	Datos generales		Baja in labore				
	Plantilla media (1)	Horas trabajadas (2)	Accid.	Días perdidos	I _I (3)	I _F (4)	I _G (5)
Sede central	329	639.168	0	0	0	0	0
Centro I+D Sant Feliu	195	372.600	0	0	0	0	0
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
Total 2022	1.869	3.590.606	13	208	7,0	3,6	0,06
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 53 Accidentalidad personas trabajadoras empleadas Grupo Almirall año 2022

Centro	Datos generales		Baja in labore				
	Plantilla media (1)	Horas trabajadas (2)	Accid.	Días perdidos	I _I (3)	I _F (4)	I _G (5)
Sede central	344	677.216	0	0	0	0	0
Centro I+D Sant Feliu	208	409.008	1	8	4,8	2,4	0,02
Planta farmacéutica Sant Andreu	465	926.816	8	257	17,2	8,6	0,28
Planta farmacéutica Reinbek	127	274.623	3	27	23,6	10,9	0,10
Plantas químicas	73	143.416	1	48	13,7	7,0	0,33
Filiales comerciales	730	1.359.729	2	34	2,7	1,5	0,03
Total 2023	1.947	3.790.808	15	374	7,7	4,0	0,10
Mujeres	1.051	2.047.036	8	251	7,6	3,9	0,12
Hombres	896	1.743.772	7	123	7,8	4,0	0,07

Tabla 54 Accidentalidad personas trabajadoras empleadas Grupo Almirall año 2023

Centro	Datos generales		Baja in labore				
	Plantilla media (1)	Horas trabajadas (2)	Accid.	Días perdidos	I _I (3)	I _F (4)	I _G (5)
Sede central	377	744.736	0	0	0	0	0
Centro I+D Sant Feliu	223	427.608	0	0	0	0	0
Planta farmacéutica Sant Andreu	479	946.000	5	242	10,4	5,3	0,26
Planta farmacéutica Reinbek	156	297.362	2	18	12,8	6,7	0,06
Plantas químicas	76	149.088	1	22	13,2	6,7	0,15
Filiales comerciales	744	1.494.936	1	6	1,34	0,67	0,004
Total 2024	2.055	4.059.730	9	288	4,4	2,2	0,07
Mujeres	1.110	2.192.254	3	126	2,7	1,4	0,06
Hombres	945	1.867.476	6	76	6,4	3,2	0,04

Tabla 55 Accidentalidad personas trabajadoras empleadas Grupo Almirall año 2024

- 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. No ha habido ninguno grave, muy grave o mortal.

Mediante el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y los mecanismos de identificación, evaluación y control, no se tiene identificado ningún trabajador con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades profesionales. En 2024, no se ha identificado ni declarado ninguna enfermedad profesional.

Accidentes de trabajo (Personal no empleado)

En las tablas de este apartado se resumen los principales datos estadísticos de accidentalidad de las personas trabajadoras no empleadas de los centros de trabajo ubicados en España⁷:

Centro	Datos generales		Baja in labore				
	Nº trabajadores	Horas trabajadas (6)	Accid.	Días perdidos	I _I (7)	I _F (8)	I _G (9)
Trabajadores de contratistas de obras y servicios (1)	3.732	6.538.464	2	42	0,5	0,3	0,01
Trabajadores de empresas de trabajo temporal (2)	65	113.880	0	0	0	0	0
Becarios (3)	80	134.400	0	0	0	0	0
Total 2024	3.877	6.786.744	2	42	0,5	0,3	0,01
Mujeres (4)	2.094	3.664.842	1	34	0,5	0,3	0,01
Hombres (5)	1.783	3.121.902	1	8	0,6	0,3	0

Tabla 56 Accidentalidad del ejercicio trabajadores no empleados Grupo Almirall

- 1) Número promedio de trabajadores en el periodo, acreditados por los contratistas homologados para poder realizar trabajos en los centros de Almirall.
- 2) Número de trabajadores acumulado a lo largo del año.
- 3) Número de trabajadores acumulado a lo largo del año.
- 4) Se considera un 54% de mujeres, igual que con la plantilla de Almirall.
- 5) Se considera un 46% de hombres, igual que con la plantilla de Almirall.
- 6) Número de horas teóricas trabajadas.
- 7) Índice de Incidencia: número de accidentes por cada mil trabajadores.
- 8) Índice de Frecuencia: número de accidentes por cada millón de horas trabajadas.
- 9) Índice de Gravedad: número de días perdidos por cada mil horas trabajadas.

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

Mediante el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y los mecanismos de identificación, evaluación y control, no se tiene identificado ningún trabajador no empleado con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades profesionales. En 2024, no se ha identificado ni declarado ninguna enfermedad profesional.

Participación y consulta de las personas trabajadoras

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

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

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

⁷ Con relación a la información de los accidentes de trabajo de las personas trabajadoras no empleadas, 2023 es el primer año que se reporta, y solo para los centros y actividades de Almirall en España, lo que supone aproximadamente un 65% respecto el global de la compañía, en términos del número de personas trabajadoras empleadas.

En la siguiente tabla se relacionan los 8 Comités de Seguridad y Salud/ Comités ASA que han estado operativos los centros de Almirall durante 2024, así como las 33 reuniones mantenidas durante el año.

Centro	2022	2023	2024
Sede central	9	5	5
Centro I+D Sant Feliu	7	4	5
Planta farmacéutica Sant Andreu	4	4	4
Planta farmacéutica Reinbek	4	4	5
Planta química Sant Andreu	4	4	4
Planta química Sant Celoni	4	4	4
Filial España Almirall S.A.	8	6	3
Filial España Laboratorios Almirall S.L.	8	6	3
Área Industrial Laboratorios Almirall S.L.	4	0	0
Total	52	37	33

Tabla 57 Reuniones mantenidas por Comités de Seguridad y Salud/ Comités ASA

Como valoración general de lo tratado en las reuniones formales de los diferentes Comités de Seguridad y Salud/ Comités ASA realizadas durante 2024, se puede concluir que no surgió ningún asunto especial que requiera comentarios más allá de lo descrito en las propias actas de dichas reuniones y en las acciones correctivas y de mejora que se puedan haber gestionado a través de PREVAL.

Acciones llevadas a cabo para la promoción de la salud y el bienestar

Como parte de su compromiso con la salud y el bienestar, Almirall ha implementado diversas iniciativas para promover la salud de sus empleados y crear entornos de trabajo saludables. Un hito remarcable para la compañía en 2024 ha sido la creación y lanzamiento del *Health, Safety and Wellbeing Roadmap 2030*, aprobado por el Comité de Sostenibilidad en el último trimestre de 2024. Este Roadmap forma parte del Plan Estratégico de Sostenibilidad e Impacto Social, específicamente dentro del pilar 'People', y consta de cuatro pilares principales: cultura de seguridad y excelencia operacional, bienestar, alianzas estratégicas, y comunicación y concienciación. El *Roadmap* detalla un plan estratégico ambicioso de cinco años para seguir mejorando el bienestar de las personas trabajadoras de Almirall.

El *Roadmap* dará continuidad al programa de Bienestar Corporativo "*YouFeelWell*" con el objetivo de fortalecer la salud y el bienestar de sus personas trabajadoras y su entorno. Este programa promueve la toma de conciencia y el aprendizaje de hábitos saludables, proporcionando acceso a herramientas y recursos para que las personas trabajadoras puedan liberar todo su potencial y aumentar su energía interior. El bienestar se entiende como un concepto multidimensional que se logra mediante el equilibrio de diferentes elementos. Por ello, el programa se articula en torno a cuatro pilares fundamentales: físico, mental, social y financiero/desarrollo profesional.

Durante este 2024, la participación en los talleres y charlas ha sido muy alta y bien valorada por las personas trabajadoras, quienes agradecen el esfuerzo e inversión de Almirall en promover su salud.

Cabe destacar el *YouFeelWell Challenge* que, en su edición de 2024, se hizo más inclusivo, holístico, interactivo y solidario. Este desafío global de 12 semanas, apoyado en una webapp social, permite a las personas trabajadoras optar por caminar, correr, ir en bicicleta o nadar, acumulando "Almirómetros" que se convierten en dinero para donar a asociaciones de pacientes seleccionadas. En 2024, las organizaciones beneficiadas fueron la Asociación de Afectados por la Dermatitis Atópica (AADA), la *European Federation of Allergy and Airways Diseases Patients' Associations* (EFA) y la *European Psoriasis Association* (EUROPSO).

El programa *YouFeelWell* fue premiado como la mejor iniciativa de promoción de la salud en el trabajo en la XI edición de los premios Atlante de *Foment del Treball*, destacando su visión holística e integral del bienestar. Este reconocimiento refleja el compromiso de Almirall con el cuidado de sus personas trabajadoras y el éxito del programa gracias a la participación de todos.

5.2.15. Conciliación de la vida laboral y familiar

La plantilla del Grupo tiene diversas opciones de conciliación en las distintas geografías donde tiene presencia. En este apartado se detallan las más relevantes

Registro de Jornada y Desconexión Digital

Se mantiene el registro de jornada mediante una herramienta informática 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.

Fuera de España, el registro de jornada se lleva a cabo de acuerdo con los requerimientos laborales de cada país.

Políticas para la conciliación y el apoyo a la familia

Almirall tiene como objetivo facilitar las necesidades de todos sus colaboradores más allá del propio centro de trabajo, respetando, facilitando y fomentando sus relaciones con el entorno familiar.

A través de la articulación de políticas internas fomentamos que todas las personas trabajadoras puedan equilibrar su vida laboral y personal. Esto incluye horarios flexibles, teletrabajo, y permisos remunerados por motivos familiares. En este sentido, la Cía. tanto a nivel nacional como internacional contempla que las personas trabajadoras puedan disfrutar de licencias y/o permisos retribuidos relacionados con la familia, para poder balancear satisfactoriamente vida personal y profesional reguladas en todos los casos según normativa de cada país.

En este sentido cabe destacar las siguientes licencias / permisos recogidos en normativa laboral de alcance nacional, así como recogidas en convenio colectivo estatal de aplicación en el país y en normativa interna, publicada a través de varias guías en nuestra intranet corporativa:

- Permiso por nacimiento de hijos
- Permiso parental
- Excedencia por cuidado de hijos/familia

En las tablas siguientes se detalla el porcentaje de empleados/as con derecho (es decir, que cumplen los requisitos legales para disfrutar del permiso) que tomaron licencias relacionadas con la familia.

Baja de maternidad / paternidad	2024
Número de personas trabajadoras con derecho a baja de maternidad / paternidad	84
Mujeres	50
Hombres	34
% total de personas trabajadoras con derecho a baja de maternidad / paternidad	100%
Mujeres	60%
Hombres	40%
Número de personas trabajadoras que ejercieron el derecho durante el año	84
Mujeres	50
Hombres	34
% de personas trabajadoras que ejercieron el derecho durante el año	100%
Mujeres	100%
Hombres	100%

Permiso parental	2024
Número de personas trabajadoras con derecho a solicitar permiso parental	1.063
Mujeres	594
Hombres	469
% total de personas trabajadoras con derecho a solicitar permiso parental	100%
Mujeres	56%
Hombres	44%
Número de personas trabajadoras que ejercieron el derecho durante el año	29
Mujeres	23
Hombres	6
% de personas trabajadoras que ejercieron el derecho durante el año	2,7%
Mujeres	3,9%
Hombres	1,3%

Excedencia	2024
Número de personas trabajadoras con derecho a solicitar excedencia	1.354
Mujeres	762
Hombres	592
% total de personas trabajadoras con derecho a solicitar excedencia	100%
Mujeres	56%
Hombres	44%
Número de personas trabajadoras que ejercieron el derecho durante el año	18
Mujeres	16
Hombres	2
% de personas trabajadoras que ejercieron el derecho durante el año	1,3%
Mujeres	2,1%
Hombres	0,3%

Organización del trabajo

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

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

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

Así mismo la compañía, en línea con la normativa laboral en vigor, tiene actualizada en su intranet todas las casuísticas de licencias retribuidas y no retribuidas que contempla la normativa laboral general, así como las que contempla el convenio colectivo de Industria Química Estatal, estableciendo las diferentes tipologías de permisos que las personas trabajadoras pueden solicitar y disfrutar y las cuales además tienen su reflejo dentro del registro de jornada, pudiéndose acceder a la información en cualquier momento.

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

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

Con el fin de promover y fomentar un entorno más colaborativo e innovador que permita una mayor agilidad, eficiencia y flexibilidad, se ha definido un nuevo modelo de espacio en las oficinas. El proyecto de *Flexible Work Place* ha finalizado su implantación en los edificios de Sede Social de Planta Farmacéutica de Sant Andreu de la Barca, Sede Central y en la actualidad se están llevando a cabo la implementación en el centro dedicado a I+D en Sant Feliu de Llobregat. Así mismo se han inaugurado nuevas oficinas en Suecia y Noruega, así como reformas con la misma filosofía en nuestras sedes en Alemania.

5.2.16. Criterios de igualdad retributiva y Brecha salarial en Almirall

En la sección Salarios adecuados de este informe se detalla la política retributiva de la Compañía pasando a desglosar a continuación el impacto de esta en la igualdad retributiva entre las personas que conforman la organización.

Al cierre del ejercicio 2024, la brecha salarial no ajustada (sin tener en cuenta las características del puesto de trabajo) promedio de Almirall es del -10%, es decir, en promedio, las mujeres cobran un 10% menos que los hombres en Retribución Total (Retribución Fija + Retribución Variable a Corto Plazo) o equivalentemente que las mujeres cobran un 90% de la Compensación Total de los hombres. La metodología de cálculo difiere de la usada en 2023 para adaptarse a los requerimientos de la CSRD, pero no se han recalculado las cifras históricas al no ser significativo a efectos comparativos.

La fórmula de cálculo utilizada ha sido la siguiente, considerando las horas teóricas por país según convenios/regulaciones existentes en cada uno de ellos:

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

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:

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

En este caso, en términos globales, la brecha se reduce, pasando del 10% (en promedio) a una brecha del -1% (en mediana).

Geografía	Dato global 2023	Datos 2024						
		Global			Administrativos Operarios	Profesionales	Mandos Intermedios	Directores
		Mujeres	Hombres	Brecha	Brecha	Brecha	Brecha	Brecha
España	13,5%	73.025	80.980	9,8%	-2,0%	7,7%	6,5%	21,8%
Alemania	6,4%	88.656	90.426	2,0%	-11,9%	2,3%	4,8%	18,1%
Estados Unidos	26,7%	151.161	241.245	37,3%	0,0%	13,7%	24,4%	19,3%
Italia	22,5%	69.777	82.687	15,6%	30,5%	10,5%	4,5%	33,9%
Reino Unido	24%	111.679	140.501	20,5%	0,0%	5,5%	-3,0%	0,0%
Suiza	20,5%	125.655	199.106	36,9%	0,0%	19,2%	12,1%	0,0%
Austria	24,7%	113.702	138.668	18,0%	0,0%	1,6%	-5,2%	20,6%
Bélgica	5,5%	142.174	153.180	7,2%	0,0%	-3,1%	-63,6%	0,0%
Países Bajos	10%	102.229	90.390	-13,1%	0,0%	4,5%	0,0%	0,0%
Francia	3,8%	95.730	108.565	11,8%	0,0%	4,9%	10,5%	0,0%
Portugal	40,5%	57.464	103.838	44,7%	0,0%	33,0%	34,6%	0,0%
Dinamarca	41,3%	122.954	207.884	40,9%	0,0%	-9,8%	0,0%	0,0%
Suecia	16,5%	107.822	125.916	14,4%	0,0%	-9,8%	0,0%	0,0%
Noruega	0,0%	98.217	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Polonia	-35%	72.620	55.559	-30,7%	0,0%	-14,9%	0,0%	0,0%
China	0,0%	147.075	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Eslovaquia	0,0%	53.680	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Republica Checa	40,8%	56.146	83.760	33,0%	0,0%	-2,1%	0,0%	0,0%
Total	11,8%	82.488	91.565	9,8%	-8,6%	3,1%	8,3%	24,3%

Tabla 58 Brecha salarial por categoría, género y país

A continuación, se detalla la brecha salarial teniendo en cuenta la compensación total (salario base 100% e incentivos a corto plazo valorados al 100%) por género, país y grado (según *Global Job Map* de la compañía). Los grados entre 2 y 17 que no aparecen es por qué no existe brecha de género (por no comparabilidad entre géneros).

País	Global			Distribución de la brecha por grado											
	Mujeres	Hombres	Brecha	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	16
España	73.025	80.980	9,8%	9,4%	-2,2%	-0,6%	12,1%	6,8%	5,9%	5,7%	5,9%	3,5%	6,4%	3,4%	-2,6%
Alemania	88.656	90.426	2,0%	-7,4%	-13,6%	-8,0%	4,0%	3,0%	-2,5%	9,5%	-6,1%	5,6%	0,0%	0,0%	0,0%
Estados Unidos	151.161	241.245	37,3%	0,0%	0,0%	0,0%	2,8%	2,7%	-8,3%	17,8%	0,0%	8,6%	0,0%	0,0%	0,0%
Italia	69.777	82.687	15,6%	0,0%	0,0%	30,9%	38,3%	7,9%	-2,0%	4,0%	0,0%	11,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Reino Unido	111.679	140.501	20,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-14,7%	-1,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Suiza	125.655	199.106	36,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	22,3%	-6,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Austria	113.702	138.668	18,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-7,9%	15,9%	0,0%	0,0%	0,0%	20,6%	0,0%	0,0%
Bélgica	142.174	153.180	7,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,6%	-11,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Países Bajos	102.229	90.390	-13,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	15,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Francia	95.730	108.565	11,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	0,3%	5,3%	12,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Portugal	57.464	103.838	44,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Dinamarca	122.954	207.884	40,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Suecia	107.822	125.916	14,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-14,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Noruega	98.217	-	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Polonia	72.620	55.559	-30,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
China	147.075	-	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Eslovaquia	53.680	-	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Republica Checa	56.146	83.760	33,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-11,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	82.488	91.565	9,8%	-7,5%	-11,2%	-3,7%	10,4%	-2,3%	-2,2%	17,5%	3,7%	15,8%	10,8%	8,9%	-2,6%

Tabla 59 Brecha salarial en promedio por grado, género y país

Por otro lado, se ha estimado la brecha salarial ajustada entre hombres y mujeres.

Para dicho proceso, es necesario utilizar modelos econométricos que permitan comparar la retribución total entre hombres y mujeres teniendo en cuenta las correlaciones generadas en otras dimensiones por las diferencias en las distintas características de la persona trabajadora y del puesto de trabajo.

El objetivo de un modelo de regresión es tratar de explicar la relación existente entre las diferentes variables explicativas independientes y la variable dependiente o de respuesta.

El modelo de regresión utilizado tiene la siguiente expresión:

$$\ln(y_i) = \beta_0 + \beta_1 * Mujer_i + \sum_{j=2}^m \beta_j * x_{ij} + \varepsilon_i$$

Donde Ln(Y_i) es el logaritmo neperiano de la Y_i que es la retribución total de la persona trabajadora.

Mujer_i es una variable ficticia que toma el valor 1 si la persona trabajadora es mujer y 0 si es hombre. Y el resto de X_{ij} son una serie de variables de control que determinan potencialmente la compensación total de una persona trabajadora. El coeficiente de interés es el coeficiente β₁ que indica la diferencia porcentual entre una mujer y un hombre. Las variables de control que se han considerado son las siguientes:

- 1) La localización de la posición, país de residencia.
- 2) El grado, contribución del rol, de la posición de la persona trabajadora en la compañía en el *Global Job Map* de la compañía.

Se han inicialmente considerado, pero finalmente descartado por aportar poca explicación, las siguientes variables:

- 1) Duración del servicio en la empresa de la persona trabajadora.
- 2) Edad de la persona trabajadora

Haciendo la regresión lineal del modelo, se ha obtenido un coeficiente de determinación de R² de 72%. Esto significa que el 72% de la compensación total de una persona trabajadora en Almirall está explicada por las variables independientes especificadas anteriormente. Los *p-values* de las variables de control considerados han sido menores a 0,05 y, por lo tanto, son estadísticamente significativas.

El modelo de regresión obtenido para 2024 tiene la expresión:

$$\text{Ln}(\text{Retribución Total}) = 9,813 - 0,027 * \text{Género} + 0,0154 * \text{Localización}(\text{país}) + 0,195 * \text{Grado} (\text{global map})$$

El parámetro $\beta_1 = -0,027$

Puesto que la variable dependiente de la ecuación anterior está en logaritmos, el coeficiente β_1 se interpreta de la siguiente manera: el diferencial en salarios entre una mujer y un hombre es de $100 * \beta_1\%$. Así en Almirall para 2024 tenemos una brecha ajustada de: -2,7%. Es decir, del total de la brecha sin ajustar presentada del -10% hay una parte que se puede explicar por la localización de la posición y su contribución en la compañía, reduciendo así la parte relacionada con el género -2,7%. Realizando el mismo análisis estadístico con la información del pasado 2023, obtenemos que la brecha ajustada para este periodo fue del -2,5%.

En referencia a la ratio de la retribución total del mejor pagado del Grupo⁸, respecto a la mediana del resto de asalariados⁹ del Grupo es de 21.

5.2.17. Incidentes y denuncias en Derechos Humanos

Se clasifican como denuncias de derechos humanos todas aquellas que amenazan la dignidad humana, independientemente de la nacionalidad, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, idioma o cualquier otra condición. Van desde los más fundamentales -el derecho a la vida- hasta aquellos que hacen que la vida valga la pena, como los derechos a la alimentación, la educación, el trabajo, la salud y la libertad.

De los casos 19 casos investigados en 2024 (ver apartado 2.2.4 “Prevención y detección de la corrupción y el soborno”, ninguno de ellos corresponde a denuncias por violación de derechos humanos.

5.3. Personas trabajadoras de la cadena de valor

Almirall demuestra un firme compromiso con los derechos humanos que trasciende su plantilla, abarcando también a las personas trabajadoras de su cadena de valor. En este sentido, los proveedores deben cumplir este principio respetando los derechos humanos de sus propias personas trabajadoras y tratándolos con integridad, dignidad y respeto. La compañía implementa políticas basadas en principios internacionales, como el Pacto Mundial de Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la guía de la OCDE para empresas multinacionales y las normativas clave de la Organización Internacional del Trabajo, así como de iniciativas del sector, tales como la *Pharmaceutical Supply Chain Initiative*, de la que es miembro asociado desde septiembre de 2022. A la vez, procura que estas políticas se reflejen en su cadena de valor, reflejada en el Código de Conducta de Proveedores de Almirall con disposiciones específicas y la Política de Compras Globales.

Se espera que los proveedores cumplan al menos con los tratados internacionales de derechos humanos, sin perjuicio de las leyes nacionales más favorables. En particular, el cumplimiento de los convenios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y los principios establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos por parte de los proveedores es un requisito esencial.

El trabajo juvenil e infantil está prohibido por el Convenio 138 de la OIT sobre la Edad Mínima. De conformidad con el Código de Conducta de Proveedores anteriormente mencionado, los proveedores de Almirall no pueden recurrir al trabajo infantil. La edad mínima para trabajar establecida en el Convenio 138 de la OIT es de 15 años (o 14 años de acuerdo con las excepciones de los países en desarrollo de conformidad con dicho convenio). Si la ley nacional del proveedor estipula una edad más alta para trabajar o escolaridad obligatoria, se debe aplicar la edad más alta. Además, el trabajo realizado por personas trabajadoras menores de 18 años siempre debe respetar las condiciones mínimas de empleo vigentes según las regulaciones de cada país, y en ningún caso puede ser contrario a las condiciones mínimas establecidas por la OIT. En este sentido, los niños menores de 18 años tienen prohibido realizar trabajos arriesgados (peligrosos, insalubres o perjudiciales para su moral).

Asimismo, los proveedores de Almirall deben respetar las condiciones mínimas de contratación y empleo establecidas por las normativas vigentes y tienen prohibido utilizar mano de obra forzada, en régimen de servidumbre o bajo contrato de cumplimiento forzado, así como tampoco mano de obra penitenciaria.

Además, Almirall ha puesto en marcha un proyecto denominado “*High-risk Materials*” para identificar los posibles impactos en Derechos Humanos de un conjunto de materiales acordados por la PSCI debido a su importancia para la industria farmacéutica. La evaluación de Almirall analizó condiciones laborales y derechos

⁸ Para la retribución del mejor pagado se han considerado el salario base percibido durante el año, los short term incentives (STI) y long term incentives (LTI) pagados en el mes de marzo del año y todos los complementos salariales (antigüedad, asignaciones escuela, asignaciones alquiler, complemento de coche y otras gratificaciones extraordinarias). Además al formar parte del comité de dirección como presidente también se han considerado las comisiones y pagos asociados a esta posición.

⁹ Para la retribución de los asalariados se han tenido en cuenta el sueldo base y el variable (STI-bonus o incentivos) a fecha cierre del año 2024.

humanos en toda la cadena de suministro, desde la extracción hasta el procesamiento de materiales clave como aceite de palma y aluminio. Se identificaron áreas de alto riesgo en regiones de Asia, América Latina y Europa (incluyendo Ucrania), donde existen desafíos significativos en derechos laborales. Para más detalle sobre el proyecto “*High-risk Materials*”, ver la sección 2.3.1 “Enfoque de gestión de la cadena de suministro”.

5.3.1. Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades

En cuanto a la gestión de riesgos, Almirall integra los riesgos relacionados con las personas trabajadoras de su cadena de valor en un proceso corporativo liderado por el *Executive Director Internal Audit*, con cada área de negocio encargada de identificar y gestionar los riesgos en sus respectivos ámbitos.

Asimismo, la compañía está comprometida en la identificación, evaluación, y monitorización de estos riesgos y oportunidades mediante un proceso integrado y multidisciplinar. Ver más detalle sobre la metodología utilizada en el análisis de Doble Materialidad e identificación de Impactos, Riesgos y Oportunidades en la sección 3.2 de este informe.

Esto incluye un análisis que ha permitido comprender cómo las personas trabajadoras de su cadena de valor con características particulares o que trabajan en contextos específicos pueden estar en mayor riesgo de sufrir daños. En el análisis de Doble Materialidad de 2024, los equipos especializados de las distintas áreas identificaron riesgos y oportunidades relevantes para las personas trabajadoras de la cadena de valor de Almirall, sin que se detectaran impactos significativos.

Riesgos

- **Condiciones laborales:** La disminución del desempeño de las personas trabajadoras de la cadena de valor y la pérdida de motivación debido a condiciones laborales inseguras y excesivas horas de trabajo podría afectar negativamente la eficiencia operativa y la calidad del producto.
- **Salario adecuado:** Una política salarial inadecuada a lo largo de la cadena de valor puede reducir la productividad y aumentar la rotación de personal, lo que genera malestar laboral, quejas y posibles sanciones. Estos factores comprometen la eficiencia operativa y la motivación de las personas trabajadoras, pudiendo incluso derivar en huelgas o boicots que impacten en los plazos de entrega y la calidad del producto.
- **Conciliación laboral:** La reducción del compromiso y la productividad laboral debido a una menor conciliación entre la vida laboral y personal para las personas trabajadoras de la cadena de valor de Almirall podría afectar negativamente la eficiencia operativa y la calidad de los productos ofrecidos por la empresa.
- **Salud y seguridad:** Las condiciones laborales inseguras de las personas trabajadoras de la cadena de valor pueden afectar negativamente la eficiencia y la reputación de la compañía. Esto puede causar accidentes, absentismo y baja productividad, impactando la calidad del producto y los tiempos de entrega.

Oportunidades

- **Libertad de expresión:** Incremento de la productividad laboral a través de la promoción de la satisfacción y el bienestar de las personas trabajadoras en la cadena de valor de Almirall, mediante la creación de espacios para la expresión de inquietudes en el entorno laboral. Esto se puede lograr mediante la promoción del canal “*SpeakUp!*” para que las personas trabajadoras de la cadena de valor puedan expresar sus preocupaciones, así como la realización en los próximos años de auditorías in situ a los proveedores, como parte del desarrollo del programa de auditorías mencionado en el apartado 2.2.4 de este informe.

5.3.2. Políticas y compromisos con las personas trabajadoras de la cadena de valor

El respeto por la ley, los compromisos asumidos, la calidad del servicio e integridad en los contratos forman la base de las relaciones de Almirall. Se exige calidad, rigurosidad, compromiso y excelencia de todas aquellas personas trabajadoras involucradas en la cadena de valor, tanto aguas arriba como aguas abajo. Además de la Política de Derechos Humanos, Almirall cuenta con otras políticas como el Código Ético, el Código de Conducta de Proveedores y la Política de Compras, detalladas en la sección 2.3.1 “Enfoque de gestión de la cadena de suministro”, para asegurar que los proveedores se alineen con los compromisos de Almirall en relación con las condiciones laborales, salario adecuado, conciliación laboral y salud y seguridad en el ámbito laboral.

Política de Derechos Humanos

Tal y como se ha mencionado en el capítulo anterior, en 2022 Almirall aprobó su Política Global Corporativa de Derechos Humanos, firmada por el Consejo de Administración, reafirmando su compromiso con los

estándares internacionales, incluyendo el respeto por la diversidad en función de raza, género, orientación sexual y otras características personales. Esta política se basa en los principios del Pacto Mundial de la ONU y las normativas de la OIT, y se alinea con el Código Ético de la compañía.

La política establece, entre otros, que los procesos productivos de las personas trabajadoras en la cadena de valor deben desarrollarse en entornos de trabajo justos, prohibiendo el trabajo infantil, forzoso y cualquier forma de explotación. Almirall realiza un proceso continuo de debida diligencia para asegurar el respeto y la protección de los derechos humanos en toda su cadena de valor, que están ligados a aquellos riesgos y oportunidades identificados tales como las condiciones laborales, salud y seguridad y diálogo social.

5.3.3. Procedimientos, actuaciones y recursos en relación con las personas trabajadoras de la cadena de valor

El Código de Conducta de Almirall expone que las personas trabajadoras de los proveedores tienen a su disposición el canal de denuncias *SpeakUp!* de Almirall (disponible en la web: <https://almirall.integrityline.com>) para informar de inquietudes o actividades ilegales en el lugar de trabajo y que deberán poder realizarlo sin que por ello reciban amenazas de represalias, intimidación o acoso.

Además, si es obligatorio en virtud de su legislación nacional, Almirall dispone que sus proveedores deberán habilitar canales de denuncia para sus propias personas trabajadoras. Almirall espera asimismo que los proveedores investiguen las situaciones denunciadas y tomen medidas correctivas si es necesario. Como parte de este compromiso, Almirall implementará un plan de comunicación en 2025 con sus proveedores con el fin de promover el diálogo social en toda la cadena de valor. Este programa, identificado como una nueva área de desarrollo, incluirá la promoción del canal *SpeakUp!* para garantizar un espacio seguro donde las personas trabajadoras puedan expresar sus inquietudes. Todos estos avances se comunicarán al Comité de Sostenibilidad.

En 2024, Almirall no ha recibido ninguna denuncia por violaciones de Derechos Humanos en relación con los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, ni las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales que afecten a las personas trabajadoras de su cadena de valor. Sin embargo, aún no se ha realizado una evaluación exhaustiva de riesgos de Derechos Humanos en toda la cadena de valor, incluyendo aguas arriba y aguas abajo, conforme a los principios de debida diligencia de la Directiva sobre la Diligencia Debida de las Empresas en Materia de Sostenibilidad (CSDDD, por sus siglas en inglés). Actualmente, se está diseñando un plan integral para identificar estos riesgos, que incluye la revisión completa de nuestras operaciones, proveedores y partners. Se prevé completar la evaluación en 2026.

Asimismo, tal y como se detalla en el apartado 2.3.3 “Palancas y herramientas para la gestión sostenible de la cadena de suministro” de este informe, para disminuir el impacto social y de derechos humanos en nuestra cadena de suministro, Almirall evalúa en remoto a sus proveedores clave a través de una agencia independiente de calificación global. En base a los resultados de la evaluación y los riesgos identificados, se implementan planes de acción individuales para cada proveedor.

Por último, en el apartado 2.3.5 “Metas y objetivos en relación con la Cadena de Suministro Sostenible” se explica con mayor detalle las interacciones con la cadena de suministro.

5.3.4. Metas y objetivos en relación con las personas trabajadoras de la cadena de valor

En el apartado 2.3.5 “Metas y objetivos en relación con la Cadena de Suministro Sostenible” se incluye una tabla resumen sobre el progreso en los objetivos relacionados del Programa de Compras Sostenibles.

Para reforzar nuestro compromiso con los derechos humanos, durante 2025 el protocolo y SOP de nuestro proceso de auditoría ESG online será objeto de revisión y actualización, con el objetivo de aumentar la puntuación mínima válida del pilar de *Labor & Human Rights*. Se propondrá aumentar el umbral del pilar de Derechos Humanos en la auditoría de Ecovadis a 40 o 45 puntos para considerarlo válido y aprobado. Si un proveedor no alcanza este umbral, se le asignarán acciones correctivas en esta materia específica para llevarlas a cabo y mejorar su puntuación hasta los umbrales definidos.

5.4. Consumidores finales: Los pacientes

En Almirall, la misión se centra en mejorar la vida de las personas que viven con enfermedades de la piel. Hay un compromiso a ofrecer tratamientos efectivos que no solo contribuyan a mejorar su salud, sino también su calidad de vida. Entender a los pacientes y sus necesidades es fundamental para el enfoque del Grupo, el cual abarca desde la innovación científica y el desarrollo de nuevos tratamientos, hasta su comercialización. Todo esto con el objetivo de proporcionar soluciones verdaderamente impactantes y efectivas. Además, se impulsan iniciativas para aumentar la concienciación sobre las enfermedades de la piel y reducir el estigma que a menudo las rodea, trabajando así por una sociedad más informada y empática.

En el sector farmacéutico, la relación entre las compañías y sus usuarios finales (es decir, los pacientes) depende de múltiples factores, como por ejemplo el sistema sanitario de cada geografía, la patología y severidad de esta, el canal de distribución, el tipo de medicina y la fase de desarrollo en que se encuentra el medicamento, entre otros. A continuación, se describen los casos más comunes donde hay interacción entre la compañía y el paciente, que incluye el paciente de ensayo clínico, hospital, ambulatorio y doméstico, y en raros casos, el paciente doméstico menor de edad y pediátrico para ciertos medicamentos, como jarabes.

En primer lugar, el acceso a un medicamento en un territorio depende de una autorización regulatoria previa, como es el caso de la EMA para la UE o la FDA para Estados Unidos. Sin esta aprobación el acceso es prácticamente inexistente, pues los costes asociados del tratamiento (medicación, hospitalización, análisis, visitas, etc.) son tan elevados que están al alcance de muy pocos casos y para una compañía tampoco sería viable económicamente.

Una vez obtenida la aprobación, el acceso a los medicamentos desde un punto de vista económico varía enormemente según la geografía. En resumen, en los territorios que opera el Grupo se pueden distinguir dos modelos:

- Existencia de un sistema nacional de salud que cubre la mayor parte de los pacientes: es el caso dominante en la Unión Europea, donde las agencias del medicamento otorgan un precio de reembolso a los productos, por lo general medicamentos innovadores o vinculados a enfermedades crónicas. En tales casos, la mayor parte del costo es asumida por el sistema nacional, y el paciente contribuye con una pequeña parte (a veces incluso nada).
- Cobertura a través de un sistema privado de seguros: es el caso dominante en Estados Unidos, por ejemplo. En este caso, el paciente debe tener una cobertura privada (es habitual que dentro del paquete retributivo de la plantilla se incluya un seguro médico) y es la compañía la que acuerda las condiciones y cobertura de cada uno de sus productos con las diferentes aseguradoras. En este caso, cada paciente depende de la cobertura individual a la hora de pagar el precio de un medicamento.

Estos dos sistemas no son excluyentes y pueden convivir en una misma geografía, e incluso existir diferentes niveles de copago, tanto entre paciente y pagador, como entre compañía farmacéutica y pagador (sea este el sistema nacional de salud o una compañía de seguros). Por último, existen medicamentos que son de precio libre y es la compañía quien determina el precio directamente en el mercado.

Según la patología y severidad de esta, el acceso al medicamento puede estar restringido. Hay tratamientos que requieren prescripción médica por parte de un profesional de la salud (el médico de familia o especialista) mientras que otros son de libre acceso (es decir, que no requieren de receta médica). En el primer caso, la compañía interactúa con estos profesionales (comúnmente denominados prescriptores) a través de visitantes médicos. En el segundo caso, la interacción se efectúa a través de promoción en farmacias o bien en campañas publicitarias directas al paciente (siempre respetando la regulación de cada territorio).

Asimismo, durante el año se organizan diversos eventos (congresos, simposios, seminarios, etc., algunos de ellos patrocinados u organizados por la propia compañía) en los que se realizan programas educativos médicos para mantener a los profesionales de la salud actualizados sobre los últimos avances e investigaciones, liderado por el departamento médico en la mayoría de los casos.

Finalmente, en el caso de los medicamentos en desarrollo, los pacientes que participan en estudios clínicos son seleccionados cuidadosamente por los investigadores responsables del estudio en el centro correspondiente y siguiendo los protocolos previamente aprobados por las autoridades regulatorias pertinentes.

Desde el punto de vista de calidad del producto y seguridad del paciente, existen dos enfoques clave::

- **Control de calidad:** la industria farmacéutica cuenta con unos estándares de calidad muy elevados, tanto por requisitos regulatorios como por el riesgo que entrañaría proveer el mercado con productos que no cumplan las especificaciones y puedan dañar al paciente. Los equipos de calidad del Grupo se encargan tanto del control interno de cualquier producto que participa en el proceso de producción (ya sea productos comercializados o en fase de desarrollo). Esto incluye la realización de auditorías en cualquier sitio productivo que forma parte de la cadena de valor, así como la gestión de auditorías que se reciben por parte de terceros y organismos regulatorios.
- **Farmacovigilancia:** las compañías farmacéuticas cuentan con un departamento dedicado a recopilar información por parte de los consumidores acerca de cualquier sospecha de reacción adversa a un medicamento, ya sean efectos descritos en los prospectos y fichas técnicas o no sean esperados, incluyendo falta de eficacia, o cualquier otra condición de uso diferente de la autorizada. Este *feedback* puede provenir de cualquier fuente (profesionales de la salud, pacientes, plantilla, etc.) y este departamento se encarga de recopilar la información, investigar si aparecen posibles riesgos no

conocidos anteriormente o cambios en la gravedad o frecuencia de riesgos ya conocidos, evaluar la relación entre dichos riesgos y el beneficio del producto, y tomar las acciones pertinentes.

Finalmente, existe también interacción entre el Grupo y grupos de defensa del paciente (asociaciones, ONGs y similares, quienes abogan por sus comunidades, influyendo en sus gobiernos y en las autoridades sanitarias nacionales y regionales sobre diversos temas) con los que se colabora para comprender las necesidades y preocupaciones de los pacientes, apoyar campañas de concienciación sobre enfermedades o para educar al público sobre enfermedades y opciones de tratamiento.

5.4.1. Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades

Almirall está comprometido con la mejora de la salud, calidad de vida e inclusión social de los pacientes a través del desarrollo de medicamentos y productos seguros, garantizando su calidad. La compañía dispone de un sistema de farmacovigilancia que permite reportar reacciones adversas por diversos canales, asegurando una monitorización constante de la seguridad de sus productos. Además, colabora estrechamente con profesionales sanitarios y organizaciones de pacientes para mejorar la atención en enfermedades crónicas y autoinmunes, ofreciendo apoyo e información que fortalecen la confianza y optimizan los resultados clínicos.

Almirall gestiona los riesgos, oportunidades e impactos que afectan a los pacientes mediante un enfoque corporativo integral que cubre todas las áreas del negocio, incluyendo I+D, farmacovigilancia, seguridad del paciente y calidad del medicamento. El análisis de Doble Materialidad de 2024 destacó a los pacientes como la principal prioridad de la compañía, subrayando como aspectos más relevantes su salud y seguridad, el acceso a información de calidad, la protección de su privacidad de datos y su inclusión social. Este análisis identificó los riesgos, oportunidades e impactos más importantes para los pacientes, abarcando tanto las operaciones internas como la cadena de valor de la compañía.

Riesgos

- **Privacidad:** Aumento de sanciones legales y pérdida de confianza de los pacientes para Almirall debido a posibles ciberataques a los sistemas de información o incumplimientos de la legislación vigente sobre protección de datos. Este riesgo puede materializarse si Almirall no gestiona adecuadamente la información privada y sensible tanto de los usuarios finales de sus productos como de los pacientes que participen en ensayos clínicos o profesionales de la salud con los que interactúa.
- **Acceso a información de calidad:** Pérdida de cuota de mercado y disminución de ingresos para Almirall debido a la provisión de información de baja calidad (como textos, códigos, símbolos u otros elementos incorrectos) a los consumidores (ej. hospitales) y usuarios finales (pacientes) sobre sus productos. Este riesgo puede manifestarse si la compañía no proporciona información precisa y detallada sobre el uso, mantenimiento y resultados esperados de sus productos, lo que podría derivar en diagnósticos incorrectos o tratamientos inapropiados.

Oportunidades

- **Privacidad:** Confianza fortalecida en Almirall gracias a la implementación de políticas regulatorias que promueven la protección de los datos de pacientes (Política de Protección de Datos Personales).
- **Acceso a información de calidad:** La provisión de información clara y eficiente mediante centros de llamadas locales permite una gestión mejor de la enfermedad al gestionar adecuadamente los incidentes y ofrecer soluciones según las directrices de Almirall. Esta transparencia en la comunicación, tanto sobre las características de los productos como en las campañas de concienciación, mejora la reputación de la empresa, construye confianza y fortalece la lealtad de los pacientes.
- **Salud y seguridad:** Integración de consideraciones de seguridad esenciales en nuevos productos en los centros productivos de la cadena de valor. Esto mejora los estándares de seguridad, mitiga riesgos y refuerza el compromiso de Almirall con la calidad y el cumplimiento normativo a nivel global.
- **No discriminación:** Reputación mejorada debido a la priorización de prácticas de no discriminación en campañas publicitarias. Asegurar un acceso equitativo a productos y servicios de atención médica, sin discriminar por factores como raza, género o estatus socioeconómico, fomenta la inclusión y genera confianza con diversos grupos de pacientes.
- **Accesibilidad:** Almirall contribuye a la innovación en productos medicinales a través de su I+D y colaboración con socios y organismos estatales, lo que mejora el acceso a tratamientos más eficientes y personalizados. Además, su reputación como entidad socialmente responsable se fortalece mediante colaboraciones y donaciones a organizaciones sin ánimo de lucro (por ejemplo, asociaciones de pacientes), lo que facilita un mejor acceso a la atención médica y mejores resultados de salud para distintos grupos sociales.

- **Inclusión social:** Aumento de ventas y reputación de Almirall al adaptar sus ofertas farmacéuticas para satisfacer las necesidades de personas con discapacidades auditivas o visuales. Medidas como la transcripción de contenidos, la audiodescripción y la interpretación en lengua de signos pueden mejorar la accesibilidad y la satisfacción del paciente, reforzando la posición de Almirall en la industria farmacéutica.
- **Marketing responsable:** Mayor atracción de pacientes impulsada por atributos de sostenibilidad en sus decisiones de compra debido a la implementación de prácticas sostenibles por parte de Almirall y su correcta difusión mediante prácticas de marketing responsables, así como adherencia a guías de buenas prácticas del propio sector (por ejemplo, de la EFPIA y las asociaciones de la industria farmacéutica locales).

Impactos negativos

- **Protección y seguridad infantil:** La falta de adaptación de los productos farmacéuticos para la salud y seguridad infantil por parte de Almirall puede llevar a consecuencias adversas para su salud, exponiéndolos a productos inadecuados.
- **Marketing responsable:** Prácticas de marketing irresponsables por parte de Almirall, como el etiquetado engañoso de productos u otra información falsa en las campañas publicitarias, podría resultar en la promoción de estereotipos dañinos, como la representación sexista o discriminatoria en la publicidad, o en la difusión de información falsa o engañosa sobre los productos. Esto podría socavar la integridad del proceso democrático y los intereses de la sociedad en general al permitir la adopción de políticas y regulaciones que no reflejen los mejores intereses de la comunidad.

Impactos positivos

- **Privacidad:** Implementación de políticas robustas de privacidad de datos por parte de Almirall para proteger la información de los pacientes. Por ejemplo, la compañía establece mecanismos claros de consentimiento para la recolección y uso de datos, así como procedimientos avanzados de seguridad de datos para garantizar la confidencialidad e integridad de la información personal.
- **Libertad de expresión:** Acceso para que los pacientes realicen consultas o presenten reclamaciones sobre calidad u otros problemas a través de los canales de comunicación de Almirall, garantizando así una sociedad más informada y cuyas necesidades se satisfacen de manera eficiente.
- **Acceso a información de calidad:** Provisión de información de calidad para los pacientes a través de las plataformas, profesionales de la salud y servicios relacionados con los productos de Almirall, asegurando la veracidad, integridad y relevancia de la información incluida en el contenido relacionado con los productos.
- **Salud y seguridad:** Protección de los pacientes asegurando la disponibilidad de información de seguridad, protegiendo así el bienestar físico de los pacientes.
- **Protección y seguridad infantil:** Promoción de la implementación de medidas de seguridad y características en los productos farmacéuticos producidos por Almirall, garantizando la seguridad infantil en caso de contacto (accidental) con los productos de Almirall.
- **No discriminación:** Promoción de la no discriminación en la oferta de productos de Almirall, fomentando la diversidad y la inclusión, como en sus campañas publicitarias, generando un entorno más equitativo y acogedor para todos los pacientes, fortaleciendo la reputación de la empresa y su relación con los consumidores.
- **Accesibilidad:** Promoción del acceso equitativo y accesible a productos farmacéuticos de calidad por parte de Almirall, incluyendo productos diversificados y accesibles que reflejen la pluralidad económica, cultural y social de los usuarios.
- **Marketing responsable:** Promoción de prácticas de marketing responsables por parte de Almirall, a través de mensajes éticos y veraces en las etiquetas de los productos, como contenido publicitario transparente y científicamente fundamentado, respeto por la privacidad del paciente, apoyo a causas sociales y uso responsable de las redes sociales, contribuyendo así a una percepción positiva de la marca y fortaleciendo la confianza pública en sus productos y servicios, así como en el sector en general.

5.4.2. Políticas y compromisos con los pacientes

Almirall se compromete a mejorar la calidad de vida de sus consumidores y pacientes mediante soluciones innovadoras y seguras, siempre priorizando su salud y bienestar. La compañía basa su relación con los

consumidores y pacientes en la transparencia, el cumplimiento legal y un firme compromiso con la calidad y la ética en todas las etapas de su cadena de valor.

Con un enfoque especial en los pacientes, Almirall promueve políticas de acceso equitativo a tratamientos avanzados, educación sobre su uso y apoyo continuo. Además, garantiza condiciones justas, promoviendo la equidad y la inclusión y asegurando un impacto positivo y sostenible para la sociedad.

De esta manera, la compañía cuenta con una serie de políticas que apuntan directamente a tratar los temas analizados como impactos, riesgos y oportunidades vinculados a la privacidad, acceso a la información de calidad, salud y seguridad, no discriminación, accesibilidad en productos, inclusión social, marketing responsable y protección y seguridad infantil.

Política de Protección de Datos

Es necesario proporcionar las directrices y principios a seguir en relación con la protección de datos personales de los consumidores y pacientes de Almirall, en el ámbito de las actividades llevadas a cabo por los diferentes departamentos y áreas funcionales; todo ello con el objetivo de garantizar el cumplimiento de las leyes aplicables en materia de protección de datos y privacidad.

La Política de Protección de Datos, actualizada en 2024, es esencial para asegurar la confianza y seguridad de los consumidores y pacientes, quienes son el centro de la compañía. La empresa implementa mecanismos transparentes para obtener el consentimiento en la recolección y uso de datos de sus pacientes, además de contar con procedimientos avanzados de seguridad que mantienen la confidencialidad e integridad de la información personal.

Almirall ha nombrado un *Global Data Protection Officer (GDPO)* que tiene como responsabilidad, entre otras, supervisar el cumplimiento de las leyes aplicables a la protección de datos y de las políticas y procedimientos operativos. A su vez, el GDPO cuenta con una Oficina de Privacidad interna que asume otras funciones para supervisar las obligaciones relativas a la protección de datos personales y las responsabilidades sobre los riesgos correspondientes.

Esta política responde a la privacidad de los consumidores y pacientes, identificada como un impacto, riesgo y a la vez oportunidad clave por parte de la compañía. En la sección 2.2.3 “Políticas de conducta empresarial” hay más detalles sobre esta política.

Política de Derechos Humanos

Tal como se menciona anteriormente, en 2022 el Consejo de Administración de Almirall aprobó e hizo pública esta política que refleja el compromiso de la compañía con el respeto a los estándares internacionales en esta materia, incluyendo el respeto por la diversidad en aspectos como raza, edad, género, estado civil, orientación sexual, opiniones políticas, religión u otras características personales o sociales.

Almirall se compromete a garantizar los derechos humanos de consumidores y pacientes, asegurando que sus interacciones se alineen con los principios establecidos en el Pacto Mundial de Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las directrices de la OCDE para empresas multinacionales y los convenios clave de la Organización Internacional del Trabajo. Esta política es esencial para proteger los derechos y dignidad de los consumidores y pacientes, garantizando que su trato sea justo, seguro y respetuoso en todo momento.

El compromiso de Almirall se extiende a todas sus áreas de actuación, enfocándose en su relación con consumidores y pacientes. La totalidad de los procesos productivos de Almirall se desarrollan bajo principios de respeto a la dignidad humana, igualdad, y prohibición del trabajo forzoso o infantil, así como el rechazo del tráfico de seres humanos. Estos valores fundamentales rigen la actividad empresarial de la compañía, promoviendo un entorno justo y respetuoso.

Esta política se orienta a abordar de manera integral los impactos, riesgos y oportunidades relacionados con el acceso a la información de calidad, salud y seguridad, no discriminación, accesibilidad de productos y tratamientos, inclusión social, protección y seguridad infantil, y libertad de expresión hacia los consumidores y pacientes. Además, se asegura que las actividades de la compañía cumplan con altos estándares de responsabilidad y respeto por los derechos de todas las partes implicadas.

La anticipación y prevención de cualquier riesgo asociado con los derechos humanos es responsabilidad de los *Senior Leadership* y responsables de cada área funcional, quienes siguen los procedimientos establecidos en esta Política. Asimismo, se realiza un proceso continuo de debida diligencia para asegurar que los derechos de los consumidores y pacientes sean siempre respetados en todas las operaciones y servicios ofrecidos por la compañía.

Código Ético

En Almirall, los valores de la compañía guían todas sus acciones y definen tanto su cultura como su manera de trabajar e interactuar con consumidores y pacientes. El propósito de Almirall, centrado en transformar la vida de las personas que padecen enfermedades de la piel, es clave para brindarles apoyo en alcanzar una vida saludable y plena, lo que refleja su compromiso con quienes confían en sus productos y tratamientos.

La conducta de Almirall está regida por el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables, la integridad, la justicia y la transparencia. Todos los colaboradores de la empresa deben adherirse a los estándares establecidos en este código, los cuales están supervisados por el Presidente y Director General de la compañía. Las políticas globales corporativas se aplican de manera obligatoria para garantizar que el trato a los consumidores y pacientes se ajuste a los más altos estándares éticos y profesionales.

El Código Ético, actualizado en octubre de 2024, se basa en principios que priorizan el respeto por la inclusión, la diversidad, la no discriminación, inclusión social, y la protección y seguridad infantil hacia los consumidores y pacientes. Además, garantiza la protección de datos, la seguridad y la calidad en el manejo de información personal. Estos elementos son fundamentales para asegurar que Almirall pueda identificar y mitigar riesgos, así como aprovechar oportunidades, con un enfoque centrado en el bienestar de sus pacientes. Además, como elemento fundamental de este código, se pone a disposición el sistema de farmacovigilancia para identificar y gestionar de manera correcta cualquier situación sobre reacciones adversas relacionadas con los productos y tratamientos, en cumplimiento con las leyes aplicadas.

La empresa también se compromete con los Principios de Buen Laboratorio y las Buenas Prácticas Clínicas, garantizando que la innovación, calidad, eficacia y seguridad de sus medicamentos cumplan con todas las normativas. Almirall supervisa rigurosamente la seguridad de sus productos, gestionando cualquier evento adverso con un protocolo establecido, y asegurando que todos su plantilla y contratistas estén capacitados para garantizar la seguridad en cada paso del proceso.

Como empresa pública, Almirall se compromete a mantener la transparencia en sus comunicaciones, beneficiando tanto a los inversores como al público en general y las comunidades que dependen de sus productos. El Comité de Dirección es responsable de definir la estrategia de la compañía y garantizar el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones.

Política de Calidad

En Almirall el foco está centrado en mejorar la salud y el bienestar de los pacientes, ofreciendo productos y tratamientos seguros, eficaces y de máxima calidad, siempre con un enfoque en la mejora constante y en estricto cumplimiento de todas las normativas y regulaciones farmacéuticas vigentes.

La Política de Calidad, actualizada en septiembre de 2024, aplica a todas las entidades legales del grupo Almirall y todas sus respectivas personas trabajadoras y es el pilar fundamental del Sistema de Gestión de Calidad (QMS), el cual se apoya en los principios establecidos por la guía del Sistema de Calidad Farmacéutica ICH Q10 del Consejo Internacional para la Armonización. Esta política busca cubrir los temas tratados como impactos, riesgos y oportunidades vinculados a salud y seguridad y accesibilidad de productos y tratamientos que mejoren la calidad de vida de los pacientes.

Este Sistema de Gestión de Calidad garantiza el cumplimiento de los estándares internacionales en cada fase del ciclo de vida de los productos de la compañía, abarcando desde la investigación y desarrollo hasta la producción y distribución, cubriendo todo el portafolio. A su vez, cada persona trabajadora de Almirall juega un papel crucial en el Sistema de Gestión de Calidad, debiendo comprender e integrar estos principios en su trabajo diario.

A su vez, toda la plantilla está obligada a reportar cualquier sospecha de violación de la Política de Calidad de acuerdo con el Código Ético y otras directrices internas. Las sospechas de violaciones pueden ser reportadas a su gerente directo, al departamento de People & Culture, a su representante local de Cumplimiento o Legal, o a través del canal *SpeakUp!*.

El equipo de liderazgo de Almirall tiene la responsabilidad y el compromiso de mantener un Sistema de Gestión de Calidad eficiente, implementando procesos y procedimientos adecuados, bajo la supervisión del encargado del área de VP, *Global Quality Assurance*. Además, el equipo de Almirall se compromete a fomentar una cultura orientada a la calidad, asegurando que las decisiones se tomen para mejorar la calidad del producto y la seguridad de los pacientes.

Política Global Corporativa de Cumplimiento Promocional

Como empresa biofarmacéutica de alcance internacional, Almirall lleva a cabo actividades promocionales y no promocionales en diversos países, involucrándose en una amplia gama de acciones que incluyen la promoción

de medicamentos de prescripción y de venta libre. Estas actividades implican interacciones con profesionales de la salud, organizaciones sanitarias y otros grupos relevantes.

Dado que este es un entorno altamente regulado, dichas interacciones, como patrocinios, reuniones científicas y profesionales, hospitalidad, muestras, acuerdos de investigación y consultoría, están sujetas a leyes y regulaciones tanto locales como internacionales.

De esta manera, esta política establece las normas para realizar actividades promocionales y no promocionales de manera adecuada, y que aplica a Almirall S.A. y a todas sus filiales. El cumplimiento de estas normas es supervisado por el *Global Promotional Compliance Officer (GPCO)*, quien reporta directamente al Comité de Dirección.

Las actividades promocionales incluyen cualquier acción o material diseñado para apoyar la promoción o informar sobre el suministro, venta o administración de los productos de la empresa, así como sobre la compañía misma, dirigidas a profesionales de la salud, organizaciones sanitarias, funcionarios gubernamentales y otros interesados. Por otro lado, las actividades no promocionales son interacciones o colaboraciones destinadas al desarrollo científico, la educación y la concienciación sobre enfermedades. Además, Almirall es miembro de la IFPMA, la EFPIA y asociaciones locales de la industria farmacéutica, y se compromete a cumplir con los códigos mencionados.

Esta política busca cubrir aspectos vinculados a la accesibilidad de productos y tratamientos, marketing responsable y acceso a información de calidad identificados como impactos, riesgos y oportunidades.

Las actividades promocionales cubiertas por este documento incluyen, pero no se limitan a:

- El patrocinio de congresos científicos y reuniones de carácter profesional o científico a las que asisten profesionales de la salud.
- La oferta de muestras y hospitalidad a profesionales de la salud.
- Las actividades derivadas de acuerdos de investigación (ensayos clínicos, estudios) u otros tipos de acuerdos (colaboración, consultoría, etc.).
- Interacciones con organizaciones de pacientes, donde esté permitido.

En términos generales, se presta especial atención a que las actividades promocionales sólo puedan comenzar en un país una vez que se hayan otorgado las autorizaciones de comercialización necesarias en ese país. No se permite la promoción encubierta. De manera adicional, todas las actividades promocionales deben estar alineadas con la(s) indicación(es) aprobadas, en consonancia con la autorización de comercialización localmente aprobada y el resumen de las características del producto (SmPC) o el prospecto.

5.4.3. Seguridad y salud de los pacientes

En Almirall, nuestro compromiso con la seguridad de nuestros medicamentos, dispositivos médicos, productos cosméticos y de cuidado sanitario empieza en el departamento de Investigación y Desarrollo (I+D) y se mantiene durante toda la vida del producto.

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

Sistemas de Calidad

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

Almirall tiene presencia directa en la mayoría de los países de la Unión Europea mediante filiales propias muy consolidadas, cuya finalidad es la comercialización directa de los productos de Almirall en cada territorio. Además, la concesión de licencias de productos a partners o socios externos permite a Almirall la comercialización de productos en el resto de los países del mundo.

Almirall como titular de autorización de fabricación, almacenamiento, transporte, distribución y comercialización de medicamentos, así como de productos sanitarios, cumple con la legislación vigente en los países donde comercializa sus productos. En el ámbito de medicamentos y productos sanitarios las responsabilidades de la industria farmacéutica están claramente detalladas por la legislación farmacéutica aplicable en vigor.

Almirall dispone de un sistema de calidad global que persigue la mejora continua de la calidad y cubre los procesos de las plantas de fabricación de principios activos, producto acabado, fabricantes subcontratados, proveedores de materiales de partida, servicios de almacenamiento y distribución.

Un número relevante de Autoridades Sanitarias internacionales realizan inspecciones regulares en las plantas de fabricación para verificar que cumplen con los estándares de calidad establecidos. Los resultados favorables de las auditorías e inspecciones externas de Autoridades Sanitarias, Organismos Internacionales y clientes en 2023 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	2022	2023	2024
Autoridades sanitarias	16	19	10
Inspecciones externas por parte de socios comerciales	20	7	8

Tabla 60 Número de auditorías e inspecciones externas

Durante 2024 se han gestionado un total de 18 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 10 inspecciones llevadas a cabo por diferentes Autoridades Sanitarias y/o entidades certificadoras; y el resto por partners o socios externos. Los inspectores procedían de al menos 14 países diferentes y se centraron en 9 centros de fabricación 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 2024 se han realizado 85 auditorías con la siguiente distribución:

Área	Tipo de proveedor	Resultados			
		Ejercicio	Nº auditorías de calidad	Favorables	No favorables
Fabricación	Materiales de partida y servicios	2022	87	87	0
		2023	49	49	0
		2024	73	73	0
Comercial	Distribuidores y compañías de transporte	2022	7	7	0
		2023	7	7	0
		2024	12	12	0

Tabla 61 Número de auditorías por área y calificación

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

5.4.4. Canales de comunicación con el Paciente y Consumidores finales

Actualmente, Almirall da importancia a comprender la satisfacción de los pacientes a través de esfuerzos de participación de los mismos. Además, la compañía enfatiza su compromiso con la calidad y la salud y seguridad de los pacientes, como se mencionó anteriormente, gestionando y recopilando quejas y consultas de calidad, y abordando las prácticas de farmacovigilancia.

Gestión de recogida y evaluación de reclamaciones y consultas de calidad

En Almirall, se da prioridad a la gestión de reclamaciones y consultas de calidad para garantizar la satisfacción, salud y seguridad de los pacientes. El departamento de Garantía de Calidad coordina la evaluación de las reclamaciones, colaborando con equipos centrales y fabricantes para resolver cualquier problema. Los pacientes pueden comunicar sus inquietudes a través de varios canales, como centros de atención telefónica y oficinas locales. Un equipo especializado analiza la información recibida, implementando acciones correctivas

y preventivas. Este enfoque permite a Almirall mantener su compromiso con la seguridad y calidad de sus productos, evaluando continuamente la eficacia de sus soluciones.

Las funciones del departamento de Garantía de Calidad incluyen la recogida de información sobre las reclamaciones de calidad de mercado, su tramitación con la central y/o el fabricante para su evaluación e investigación, y constituyen el contacto con las autoridades sanitarias nacionales de cada país. Existen diferentes vías de comunicación a través de las cuales los pacientes y usuarios de todos los productos de Almirall pueden ponerse en contacto con la compañía para informar sobre una reclamación de calidad o realizar una consulta. Las más utilizadas son los servicios de *call center* locales o contacto directo telefónico o por escrito con las distintas sedes del grupo Almirall. Almirall tiene implementado un sistema de indicadores de calidad para garantizar la eficiencia del sistema y la correcta investigación técnica de todas las quejas recibidas.

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

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

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

	2022	2023	2024
Nº de reclamaciones sobre medicamentos (ppm)	2,8	3,3	3,8
Medicamentos liberados (unidades)	107.068.352	121.283.370	127.542.489
Nº de reclamaciones sobre principios activos (ppm)	0	0	0
Principios activos liberados (kg)	110.995	61.125	127.185
Nº de consultas de calidad recibidas	926	1.251	1.194

Tabla 62 Número de reclamaciones y consultas de calidad

A fecha de emisión del presente documento, más del 97% de las consultas recibidas en 2024 fueron oportunamente contestadas, y el resto, están en proceso de gestión con el objetivo de ser cerradas dentro de los plazos previstos.

Sistemas de farmacovigilancia

Almirall colabora con socios y distribuidores a nivel mundial para compartir información sobre la seguridad de sus productos, manteniendo una base de datos centralizada que garantiza el cumplimiento de las normativas vigentes. Ha establecido procedimientos claros para gestionar incidentes, reforzando la confianza de los pacientes en su compromiso con la prevención, mitigación y remediación de riesgos e impactos negativos, además de la gestión de impactos positivos y oportunidades.

Adicionalmente, Almirall dispone de equipos encargados de la gestión del sistema de Farmacovigilancia, a través del cual los pacientes, consumidores y usuarios de productos pueden comunicar sospechas de reacciones adversas (respuesta nociva a un medicamento y no intencionada). Almirall ha habilitado distintos canales de comunicación, incluyendo medios digitales (web corporativa y redes sociales), número de teléfono disponible en medios digitales y en el prospecto de los medicamentos, y contacto directo con colaboradores de Almirall a través de la visita médica. El sistema de farmacovigilancia incluye la continua monitorización del perfil de seguridad de los medicamentos, productos sanitarios y cosméticos del portfolio de la compañía.

En caso de detectar un efecto secundario/reacción adversa/incidente/efecto indeseado en relación con nuestros productos, las medidas a tomar incluyen la actualización de la información del producto (ficha técnica, prospecto, etc.) y la eventual retirada del mercado si el riesgo no se considera adecuado para pacientes/consumidores en relación con el beneficio del producto. Para algunos productos es necesario proporcionar información adicional más allá de la ficha técnica y prospecto, lo cual se contempla previo acuerdo con las autoridades sanitarias competentes. Durante el año 2024 no se ha requerido ninguna retirada del mercado por motivos de farmacovigilancia.

En el área de Farmacovigilancia a nivel corporativo, dentro del área de I+D, existe un equipo de profesionales de ciencias de la salud (incluyendo médicos, farmacéuticos, etc.) que se encarga de gestionar adecuadamente

las sospechas de reacciones adversas en relación con los productos de Almirall. Evalúa la información recogida, realiza actividades de seguimiento si es necesario, y prepara y distribuye informes de seguridad a las autoridades sanitarias de acuerdo con las guías vigentes. Este equipo también asegura que la información de seguridad en los prospectos esté actualizada en todo momento. Esta actividad es continua desde la primera autorización del producto hasta que se cancela y suspende su comercialización.

Existe un comité corporativo de seguridad de medicamentos encargado de tomar decisiones relevantes en materia de seguridad, asegurar el cumplimiento de la legislación y velar por la seguridad de los pacientes/clientes.

Para garantizar la continuidad de la actividad de Farmacovigilancia, existe un plan de continuidad de negocio, activado debido a la pandemia por Covid-19 en 2020 y mantenido en los años siguientes, destacando la continuidad de actividades en teletrabajo. El plan se testea de manera rutinaria una vez al año para asegurar que las actividades de farmacovigilancia puedan continuar con normalidad en caso de cualquier eventualidad.

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

	2022	2023	2024
Nº de casos individuales de sospechas de reacciones adversas recibidas y procesadas en Almirall	3.872	4.652	5.121
Nº de casos individuales de sospechas de reacciones adversas notificadas a autoridades sanitarias según requerido por legislación vigente	1.984	2.458	2.524

Tabla 63 Reacciones adversas

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

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

5.4.5. Adopción de medidas y enfoques efectivos para mitigar riesgos y aprovechar oportunidades relacionadas con Pacientes y Consumidores finales

Ver referencia a las medidas relativas a los pacientes en las siguientes secciones: 5.4.3 “Seguridad y salud de los pacientes”, 5.4.4 “Canales de comunicación con el Paciente y Consumidores finales” y 5.4.6 “Compromisos con la comunidad”. Ninguna de las acciones requiere recursos de CAPEX y/o OPEX que sean significativos en relación con los presupuestos del Grupo.

Además, en el capítulo 3.1.3 “Estrategia de Sostenibilidad”, se detalla el Plan Estratégico del Grupo, que incluye un pilar dedicado a los pacientes.

Por último, no se ha recibido ninguna denuncia de derechos humanos de pacientes en 2022, 2023 ni 2024.

5.4.6. Compromisos con la comunidad

En su actividad diaria, Almirall se relaciona estrechamente con todos los interesados en los campos de la investigación y la atención sanitaria, buscando mantener una relación transparente y de confianza con todos ellos. Socios como profesionales de la salud (HCPs), organizaciones de salud y sociedades médicas (HCOs), organizaciones de pacientes (POs) y grupos de defensa de pacientes (PAGs) juegan un papel clave en la mejora de la salud de la piel. Las actividades en colaboración con ellos brindan al Grupo una oportunidad invaluable para escuchar, aprender y compartir. Además, para fomentar una conexión integral, continua e impactante con las comunidades, la responsabilidad de la participación de los pacientes se confía al departamento de Asuntos Médicos, encabezado por el *Vice President of International Medical Affairs*.

Para mejorar aún más la efectividad de los esfuerzos de participación de los pacientes, Almirall está tomando medidas para buscar proactivamente comentarios de sus socios con el fin de refinar y adaptar sus estrategias

de participación de los pacientes y mejorar la satisfacción de los mismos. Este enfoque tiene como objetivo mejorar la experiencia del paciente con los tratamientos y medicamentos, creando un ciclo de mejora continua y confianza en el compromiso de Almirall con el cuidado del paciente.

Se han implementado acciones específicas para obtener perspectivas de pacientes particularmente vulnerables, como la cooperación con instituciones como IFPA y GlobalSkin, lo que permite identificar y priorizar sus necesidades en las estrategias desarrolladas.

Pacientes y organizaciones de pacientes

Almirall apoya a las organizaciones de pacientes de acuerdo con el Código de Prácticas de la Federación Europea de Asociaciones de Industrias Farmacéuticas (EFPIA) y los códigos nacionales. Beneficiar a los pacientes es el centro de todas las actividades de Almirall. La empresa se esfuerza por proporcionar tratamientos eficaces que mejoren la salud y la calidad de vida de los pacientes, en la búsqueda del bienestar de estos, quienes son el centro de sus actividades. Todo el modelo operativo, desde la innovación científica hasta la comercialización de productos, se basa en comprender a los pacientes y su entorno para aportarles el mayor valor posible. El Grupo desarrolla medicamentos innovadores que abordan necesidades insatisfechas y que pueden tener implicaciones psicológicas; asimismo, fomenta una mayor conciencia sobre patologías poco conocidas, como la psoriasis y dermatitis atópica que tienen un impacto significativo en la vida de los pacientes.

Almirall no se limita al tratamiento de los síntomas físicos, sino que también se esfuerza en comprender en profundidad el impacto de las enfermedades de la piel en la salud emocional y el bienestar de las personas que las padecen y sus seres queridos. Para cumplir con la misión del Grupo, una parte importante es concienciar sobre estas enfermedades de una manera atractiva y relevante. Para estar lo más cerca posible de los pacientes, se colabora tanto con organizaciones de pacientes como con grupos de defensa de pacientes que representan a personas con enfermedades crónicas de la piel y enfermedades autoinmunes, mejorando la atención que reciben mediante mejor apoyo, información y servicios. Esta cooperación conduce a mejores resultados y experiencias, y a una mejor salud para todos. El contacto directo con estas organizaciones refleja el compromiso de Almirall de generar respeto mutuo y confianza con la comunidad dermatológica.

En 2024, se colaboró con la organización mundial de pacientes IFPA (Federación Internacional de Asociaciones de Psoriasis). A través del patrocinio anual, Almirall participa en la importante misión de IFPA de unir, fortalecer y liderar la comunidad mundial de enfermedades psoriásicas. Al apoyar a IFPA, se llega a más de 60 millones de personas en todo el mundo que viven con enfermedad psoriásica. También se apoyan los programas emblemáticos de la IFPA: el Día Mundial de la Psoriasis, el Foro IFPA y el Acelerador IFPA. El Foro IFPA trata sobre las personas que viven con enfermedad psoriásica y lo que se necesita para abordar sus necesidades insatisfechas. La parte vital del trabajo de IFPA es apoyar, a través del Acelerador IFPA, la creciente red de organizaciones nacionales de pacientes que trabajan para mejorar las vidas de las personas con enfermedad psoriásica. El lema del Día Mundial de la Psoriasis en 2024 ha sido “La psoriasis y la familia”, y desde Almirall se subraya el profundo impacto que esta condición tiene no solo en los individuos, sino también en sus familias.

Otro socio importante en el viaje centrado en el paciente es GlobalSkin (Alianza Internacional de Organizaciones de Pacientes de Dermatología). Almirall apoyó esta alianza global única, comprometida con mejorar las vidas de los pacientes en todo el mundo, fomentar las relaciones con los miembros, socios y todos los involucrados en la atención médica, construyendo un diálogo con los tomadores de decisiones en todo el mundo para promover la atención médica centrada en el paciente. GlobalSkin conecta a más de 200 organizaciones de pacientes centradas en Dermatología y se basa en tres pilares: investigación, promoción y apoyo. Se ha apoyado a su Comunidad de Eczema Atópico en la construcción de una voz fuerte y unida para el Eczema Atópico en todo el mundo y también se participó activamente en el Atopic Eczema Forum 2024.

Almirall patrocina desde 2023 un nuevo proyecto de EUROPSO (Federación Europea de Movimientos de Psoriasis) – PSO Podcasts – que tiene como objetivo concienciar sobre la carga psicosocial de la psoriasis y la importancia del bienestar de los pacientes y sus familias.

En 2024, Almirall inició una colaboración significativa con la Federación Europea de Asociaciones de Pacientes con Alergias y Enfermedades de las Vías Respiratorias (EFA), una organización europea dedicada a mejorar la vida de las personas con alergias, eccema atópico y asma. Esta colaboración se alinea con el compromiso de Almirall de avanzar en la atención centrada en el paciente y aumentar la concienciación sobre las condiciones dermatológicas.

A través de esta asociación, Almirall apoya la visión de EFA de garantizar que todas las personas afectadas por estas condiciones tengan acceso a la más alta calidad de atención, un entorno seguro y una participación activa en las decisiones relacionadas con su salud. Los objetivos de EFA se centran en tres pilares clave: 1) Informar, mediante la construcción de evidencia de pacientes, capacidad y momentum para el cambio en la

prevención, atención y participación; 2) Prevenir, promoviendo una mejor prevención e innovación en las políticas europeas; y 3) Cuidar, abogando por una atención oportuna, accesible y centrada en el paciente e innovación.

Además, Almirall apoya con orgullo el Día Mundial de la Dermatitis Atópica (Día Mundial del DA), reforzando su dedicación a mejorar la calidad de vida de los pacientes con eccema atópico y sus familias. Al colaborar con EFA y participar en estas iniciativas, Almirall continúa abordando las necesidades no satisfechas de los pacientes y fomentando una mayor comprensión y concienciación sobre las condiciones crónicas en toda Europa.

Compromiso de las filiales con las organizaciones de pacientes

España

Este año, la colaboración con el grupo de defensa de pacientes Acción Psoriasis se ha centrado en tres líneas:

- Actividades de concienciación sobre la enfermedad, colaborando en las fechas clave como el Día Mundial de la Psoriasis, el Día Nacional de la Psoriasis y continuando con el apoyo al empoderamiento de los pacientes con psoriasis. Un ejemplo de esto es la película del Proyecto NINA, que se ha compartido por todo el país promoviendo mesas redondas multidisciplinares después de su visualización.
- "*Topicals into action*", para apoyar a los pacientes tratados con productos tópicos, su voz es esencial para impulsar cambios y mejoras positivas. Acción Psoriasis ha lanzado una encuesta para recopilar las opiniones y experiencias de 1101 pacientes para identificar áreas de mejora en la asistencia sanitaria y así mejorar su calidad de vida.
- Proyecto *Insight*, cuyo objetivo es alcanzar un consenso sobre la definición del bienestar en la psoriasis. Se ha realizado un enfoque multidisciplinario que incorpora la voz de los pacientes entre dermatólogos, farmacéuticos y psicólogos.

Con AADA (Asociación de Afectados por Dermatitis Atópica), la empresa está comprometida con acciones de concienciación sobre la enfermedad, colaborando en el Día Mundial de la Dermatitis Atópica con un video que muestra la experiencia diaria de sufrir DA, el Día Nacional de la DA con una sesión en la que participan expertos en DA y pacientes para compartir experiencias y ayudar a empoderar a los pacientes con DA. Además, AADA está involucrada en muchos proyectos internos, como la iniciativa *YouFeelWell*.

En el campo de la esclerosis múltiple (EM), este año se ha lanzado el Proyecto Cuéntalo, cuyo objetivo es facilitar el acercamiento entre neurólogos y pacientes para expresar síntomas, favoreciendo la gestión de los pacientes con EM por parte de los profesionales. Entre otros proyectos, se colabora con asociaciones regionales de pacientes con EM en las siguientes campañas solidarias: la carrera virtual MOU-TE; la campaña 'Una manzana por la vida', que recaudó fondos y dio visibilidad a las 9,000 familias de pacientes con esclerosis múltiple en Cataluña, y la campaña *Mulla't*, un evento que se lleva a cabo en piscinas de toda España. El grupo también participó a nivel regional en las campañas del Día Mundial y Nacional de la Esclerosis Múltiple. Almirall también colabora con estas asociaciones regionales en la realización de talleres sobre los síntomas de la EM, en los que se enseñan técnicas a los pacientes para optimizar la terapia de ejercicio y mantener una rutina que les permita mejorar sus síntomas a medio/largo plazo. En este sentido, se han preparado una serie de videos contando con la colaboración de una asociación regional de EM.

Alemania

Almirall apoyó las campañas educativas y de sensibilización de organizaciones de pacientes que representan a personas con enfermedades crónicas de la piel, enfermedades autoinmunes o alergias. Deutscher Neurodermitis Bund e.V. (DNB) difundió información educativa para los pacientes. Hemos colaborado con Deutscher Allergie-und Asthmabund (DAAB) para cocrear un folleto para pacientes. Apoyamos a la organización de pacientes Netzwerk Autoimmunerkrankter (NIK e.V.) y su cooperación con Derma2go, el experto líder en dermatología digital, así como su campaña "Skin Week" dedicada a la psoriasis y la dermatitis atópica.

Francia

En Francia, durante 2023, Almirall apoyó a asociaciones de pacientes en diversos contextos. Se apoyó a la asociación France Psoriasis en el Día Mundial de la Psoriasis organizando una mesa redonda con un profesional de la salud, un psiquiatra, un psicoanalista y un dermatólogo, así como representantes de esta asociación de pacientes. El propósito de las discusiones fue resaltar la importancia de los aspectos psicológicos para el bienestar de los pacientes. La discusión del panel se publicó en LinkedIn como parte de la celebración del Día Mundial de la Psoriasis.

Se apoyó a la organización de pacientes French Eczema Association, una asociación que lucha por una mejor comprensión de la dermatitis atópica, apoyando una encuesta de pacientes sobre trayectorias de atención y la percepción de la calidad de la atención en Francia sobre esta enfermedad. Los principales resultados de esta encuesta se hicieron públicos a través de la campaña en LinkedIn en el Día Mundial del Eczema.

El evento "*Patients and Digital Health*" que se apoyó permitió que más de veinte ponentes, instituciones industriales y académicas, profesionales de la salud, delegados ministeriales y asociaciones de pacientes, discutieran las contribuciones que las herramientas digitales podrían tener para mejorar la dermatología. Varios temas marcaron estos debates: atención al paciente, organización de la atención, colaboración entre profesionales e investigación, incluida la inteligencia artificial.

Además de las iniciativas en curso, Almirall apoyó a varias asociaciones francesas de pacientes con la enfermedad de Verneuil (Hidradenitis Supurativa, HS) financiando y organizando un estudio integral que involucró a 1,200 pacientes. El estudio se centró en comprender las expectativas y percepciones en torno a esta condición debilitante. Como resultado de esta colaboración, el estudio ya produjo cinco publicaciones, incluidas varias en el Journal of the European Academy of Dermatology and Venereology (JEADV), así como numerosos resúmenes presentados en conferencias tanto internacionales como francesas.

Más allá del estudio en sí, las conexiones fomentadas a través de esta asociación permitieron que una de las asociaciones de pacientes se uniera a un comité de expertos europeo liderado por Almirall. Este comité tuvo como objetivo diseñar un protocolo de estudio clínico en fase inicial para un posible tratamiento biológico para la HS. Al garantizar la integración de las perspectivas de los pacientes en las primeras etapas del desarrollo clínico, Almirall reafirmó su compromiso de colocar a los pacientes en el centro de sus esfuerzos de innovación, particularmente para abordar las necesidades médicas no satisfechas en condiciones raras y desafiantes.

Italia

Almirall continúa su compromiso con las iniciativas centradas en el paciente patrocinando el portal DERMA-POINT, un proyecto validado por especialistas dermatológicos y Sociedades Científicas (SIDEMAST). Esta plataforma está diseñada para informar, educar y apoyar a los pacientes en el manejo de condiciones como la psoriasis, la dermatitis atópica y la queratosis actínica. A través de herramientas de autoevaluación y contenido educativo, el portal mejora la concienciación sobre las enfermedades y los esfuerzos de cribado, permitiendo una atención más oportuna y un mejor acceso a la asistencia terapéutica. La iniciativa está patrocinada en colaboración con APIAFCO (Associazione Psoriasici Italiani Amici della Fondazione Corazza) y L'ADIPSO (Associazione per la Difesa degli Psoriasici).

Además, Almirall apoyó una conferencia de prensa en el Día Mundial de la Psoriasis en el Senado de la República. Este evento reunió a representantes de la comunidad científico-académica y asociaciones de pacientes (ADIPSO y APIAFCO) para discutir medidas legislativas promovidas por el Intergrupo Parlamentario sobre enfermedades de la piel, con un enfoque específico en la psoriasis. La conferencia sirvió como plataforma para recopilar ideas y sugerencias para mejorar aún más la atención y los esfuerzos de defensa de los pacientes.

En 2024, Almirall también inició una colaboración con ANDEA (Associazione Nazionale Dermatite Atopica), una asociación de pacientes con dermatitis atópica, junto con el lanzamiento de Ebglyss. Esta colaboración incluye un proyecto multifacético que involucra una encuesta de pacientes, un consejo asesor de múltiples partes interesadas y un informe integral. El objetivo es identificar las principales necesidades de los pacientes y co-crear soluciones para mejorar el recorrido del paciente para aquellos que viven con dermatitis atópica, reflejando la dedicación de Almirall a abordar las necesidades no satisfechas de los pacientes a través de esfuerzos colaborativos.

Reino Unido

Como parte de la Semana Nacional del Eczema, la organización de pacientes National Eczema Society (NES) ha producido en 2023 podcasts para pacientes con la ayuda de fondos de Almirall y de otras organizaciones. Éstos explicaron vívidamente el impacto de la dermatitis atópica y ayudaron a comprender la afección desde la perspectiva del paciente. Cada episodio exploraba los problemas a través de experiencias de la vida real y muestra la importancia de controlar la afección.

Otra actividad organizada juntamente con la NES ha sido el Foro de Pacientes, cuyo objetivo es abarcar diversas experiencias de los pacientes, ampliar las perspectivas de los pacientes y discutir los desafíos emocionales y las preocupaciones de bienestar para mejorar la satisfacción general del paciente y garantizar un enfoque holístico en su recorrido por la dermatitis atópica.

Países Bajos

Almirall patrocinó el Proyecto Institucional Nacional de Eczema (NCEP), que reúne a todas las partes interesadas en la atención del eczema. El objetivo es proporcionar información, formación y herramientas tanto

a pacientes como a profesionales sanitarios, poner a disposición herramientas, difundirlas e implementarlas. Esto se ha hecho de una manera única que involucra estrechamente a la asociación de pacientes y a todas las partes que directa o indirectamente brindan atención. Como resultado, el proyecto aporta información y herramientas de apoyo que se pueden utilizar en todo el país y que para Almirall supone un paso más en su compromiso de apoyar el acceso de los pacientes a la atención y a los profesionales sanitarios, así como la educación del paciente.

Dinamarca

Almirall apoyó financieramente el proyecto de la organización de pacientes Atopisk Eksem Forening, cuyo objetivo es concienciar sobre la reducción del tiempo de derivación de tratamientos dermatológicos, incluida una reunión organizada en el parlamento nacional danés. Almirall también proporcionó una subvención económica para apoyar la campaña del nuevo libro de la profesora Tove Agner sobre la dermatitis atópica para pacientes, profesionales de la salud y padres.

Suecia y Noruega

Almirall llevó a cabo encuestas en colaboración con la organización de pacientes de psoriasis "Psoriasisförbundet" en Suecia y "Psoriasis og Eksem Forbundet", la organización de pacientes de psoriasis y eccema atópico en Noruega, centrándose en la calidad de vida de los pacientes, su bienestar y su satisfacción con el tratamiento recibido. El objetivo es recopilar los primeros datos sobre el bienestar de pacientes suecos y noruegos con psoriasis, para concienciar a los pacientes y dermatólogos, así como a la sociedad política, sobre la importancia del bienestar del paciente.

Almirall apoyó la conferencia de la organización regional sueca de pacientes "Psoriasisforeningen Halland". El objetivo era crear conciencia sobre la carga y las necesidades insatisfechas de los pacientes con psoriasis y discutir con los políticos regionales el futuro de la atención al paciente.

Estados Unidos

No solo Almirall está comprometida con mejorar el bienestar de los pacientes gracias a sus terapias innovadoras, sino que también aboga por la concienciación sobre las enfermedades para ayudar a los pacientes a prevenir estas patologías. En Estados Unidos, Almirall se ha asociado con la *Skin Cancer Foundation*, una organización dedicada a dotar a las personas de recursos para la prevención, detección y tratamiento del cáncer de piel. Por segundo año consecutivo, la compañía ha contribuido con una donación de 10.000 euros a través del reto de bienestar *YouFeelWell*.

Asociaciones médicas globales

Consejo Internacional de Psoriasis

El objetivo general de este Consejo es elevar el estándar de atención y tratamiento de la psoriasis a nivel mundial, centrándose en brindar una atención personalizada que optimice la calidad de vida a largo plazo y reduzca el riesgo de comorbilidades para las personas afectadas.

Euromelanoma es una red europea de dermatólogos cuyo objetivo es promover y compartir información sobre la prevención, el diagnóstico precoz y el tratamiento del cáncer de piel. Almirall es uno de los patrocinadores clave de sus campañas de sensibilización al paciente. Además, en 2023 lanzamos la campaña del 2º Día Mundial de AK (Queratosis Actínica) con su respaldo.

Durante el año 2023, Almirall patrocinó también actividades de **SCOPE**, una organización paneuropea para el cuidado de la piel en pacientes con trasplante de órganos, para apoyar la educación adicional y reuniones destinadas al intercambio científico entre médicos y científicos básicos que trabajan en problemas de la piel en pacientes con trasplante de órganos.

Socios estratégicos

Almirall considera que los acuerdos con otras compañías ayudan a ofrecer una cartera de productos equilibrada y competitiva, y también a incrementar su crecimiento empresarial. Por ello Almirall busca continuamente colaboraciones y asociaciones que mejoren sus capacidades de I+D, amplíen el *pipeline* y ayuden a conseguir sus objetivos. Las alianzas estratégicas cubren toda la cadena de valor de los medicamentos y, además, permiten a la compañía compartir esfuerzos, recursos y riesgos para así descubrir tratamientos innovadores dentro del campo de la dermatología médica. Los socios estratégicos más relevantes al cierre del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2024 son los siguientes:

Ámbito comercial

- **Sun Pharma:** laboratorio propietario de Ilumetri (una terapia biológica para pacientes con psoriasis en placas de moderada a grave), del que el Grupo tiene los derechos de comercialización en Europa.

- **Lilly:** laboratorio propietario de Ebglyss (una terapia biológica innovadora para paciente con dermatitis atópica) del que el Grupo tiene los derechos de comercialización en Europa y que fue aprobado por la EMA en noviembre de 2023.
- **MC2 Therapeutics:** laboratorio al que el Grupo adquirió los derechos de comercialización para Europa y que se comercializa bajo la marca Wynzora™ (excepto en Austria, que se comercializa bajo la marca Winxory™) indicado para la psoriasis en placas de leve a moderada en adultos, incluido el cuero cabelludo.

Ámbito de Investigación y Desarrollo

- **Evotec:** alianza multidiana en dermatología médica en la que ambos socios aportarán dianas farmacológicas al proceso de investigación. La alianza permite combinar la plataforma multimodal totalmente integrada de Evotec con la experiencia de Ammirall en dermatología médica. Evotec se encarga del descubrimiento de fármacos y del desarrollo preclínico utilizando su plataforma EVOiR&D, totalmente integrada y basada en IA/ML. Por su parte, Ammirall dirige el desarrollo clínico y la comercialización.
- **Ichnos Science:** compañía biotecnológica a la que el Grupo adquirió los derechos globales para desarrollar y comercializar el ISB 880, antagonista de la IL-1RAP, un anticuerpo monoclonal para enfermedades autoinmunes. Ichnos conservará los derechos de los anticuerpos que actúan sobre la vía de la IL-1RAP para indicaciones oncológicas.
- **Simcere:** compañía farmacéutica a la que el Grupo adquirió los derechos exclusivos de desarrollo y comercialización para SIM0278 (para todo el mundo excepto China), la proteína de fusión mutante IL-2 (IL-2Mu-Fc) desarrollada por Simcere y candidata a fármaco para el tratamiento de enfermedades autoinmunes.
- **Etherna:** una compañía con una plataforma tecnológica de ARNm/NPLi, con la que el Grupo ha anunciado una alianza multidiana para investigar y desarrollar nuevas terapias basadas en ARNm para enfermedades graves de la piel, incluido el cáncer de piel no melanoma.
- **Absci:** compañía de creación de fármacos mediante IA generativa, con la que el Grupo ha firmado un acuerdo con el objetivo de colaborar en el descubrimiento, desarrollo y comercialización de terapias diseñadas mediante IA (plataforma Integrated Drug Creation™ de Absci) para tratar enfermedades dermatológicas crónicas y debilitantes.
- **Novo Nordisk:** acuerdo de licencia por los derechos sobre NN-8828 para su uso en varios campos, incluyendo enfermedades dermatológicas inflamatorias inmunes. NN-8828 es un bloqueador de IL-21 que inhibe las funciones patofisiológicas inducidas por esta citocina en varias enfermedades inmunomoduladas.
- **Eloxx Pharmaceuticals:** acuerdo de licencia por los derechos sobre ZKN-013, incluyendo su uso en enfermedades dermatológicas huérfanas. ZKN-013 es un fármaco oral potencialmente prometedor para la lectura de mutaciones sin sentido, que permite a las células huésped producir proteínas funcionales que contrarrestan la causa raíz de estas enfermedades dermatológicas raras y potencialmente otras enfermedades.

Asociaciones y autoridades sanitarias

Almirall cumple 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. Ammirall 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, Ammirall 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 biotecnológicas 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 2024 aportaciones por un importe total de 2.166 miles de euros (1.962 miles de euros en 2023), 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 2024, el Grupo ha aportado 211 mil euros (201 miles de euros en 2023).
- **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 2024, el Grupo ha aportado 327 miles de euros (305 miles de euros en 2023).
- **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 2024, el Grupo ha aportado 195 miles de euros (178 miles de euros en 2023).
- **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 2024, el Grupo ha aportado 262 miles de euros (246 miles de euros en 2023).
- **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 2024, el Grupo ha aportado 149 miles de euros (154 miles de euros en 2023).

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 2024, se han realizado donaciones por un importe de 270 miles de euros (408 miles de euros en 2023) 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.

5.4.7.Principales metas y objetivos relacionados con los pacientes

Las metas y objetivos de Almirall se centran en los pacientes, con el bienestar como pilar clave en sus ensayos clínicos. La compañía se compromete a integrar consideraciones de sostenibilidad en sus procesos de investigación, desarrollo e innovación, asegurando que tanto las necesidades como la calidad de vida de los pacientes estén en el centro de sus esfuerzos. A largo plazo, Almirall busca no solo desarrollar tratamientos más efectivos, sino también fomentar un enfoque más responsable y ético en la atención sanitaria, gestionando de manera proactiva sus impactos materiales actuales y futuros.

Dentro de su Estrategia de Sostenibilidad 2024-2030, Almirall se compromete, con un alto nivel de impacto, a establecer al menos un Consejo Asesor por año. Estos consejos revisarán los proyectos en curso de la empresa, proporcionando perspectivas que aseguren que las decisiones estén alineadas con las necesidades de los pacientes.

Además, la compañía considera la sostenibilidad en cada fase de investigación, innovación y desarrollo. Para 2026-2027, se ha fijado el objetivo de que el 90% de los acuerdos de colaboración cumplan con una política de sostenibilidad, reflejando la importancia de evaluar el estado de las certificaciones y calificaciones en sostenibilidad de los socios actuales y futuros, para cumplir con las expectativas de sostenibilidad de los pacientes y consumidores.

Finalmente, Almirall se ha fijado un objetivo ambicioso en términos de impacto directo en la vida de los pacientes, a través de su portfolio estratégico dermatológico. La empresa se propone aumentar de manera significativa el número de pacientes beneficiados por sus tratamientos innovadores en dermatología, entre los que destacan productos clave como Ebglyss, Ilumetri, Klisyri y Wynzora. Estos tratamientos están diseñados para abordar necesidades dermatológicas específicas, mejorando la calidad de vida de los pacientes que sufren de afecciones crónicas de la piel.

El objetivo de Almirall es lograr que, en 2024, al menos 731 mil pacientes se beneficien de su cartera estratégica de productos dermatológicos.

Este enfoque estratégico subraya la capacidad de Almirall para innovar en áreas terapéuticas clave, mientras gestiona de manera responsable sus impactos en el sector de la salud y responde a las expectativas de sostenibilidad de sus pacientes y consumidores.

La empresa trabaja activamente en la refinación de objetivos relacionados con los pacientes para alinearse con su visión a largo plazo de expandir el acceso a tratamientos dermatológicos efectivos. Este proceso implica una evaluación continua de las necesidades de los pacientes, las demandas del mercado y el impacto de sus iniciativas actuales. Al centrarse en ofrecer soluciones médicas de alta calidad, Almirall sigue comprometida con mejorar la salud y el bienestar de los pacientes, mientras aborda los desafíos de un panorama global de atención médica en constante evolución.

Almirall está comprometida con un proceso de aprendizaje continuo, evaluando regularmente su desempeño para extraer lecciones clave e identificar áreas de mejora. Este enfoque asegura la adopción de prácticas más efectivas alineadas con las necesidades de los consumidores y usuarios finales, reforzando así su estrategia a largo plazo.

Almirall trabaja en un marco más robusto para abordar la definición de objetivos de manera integral e involucrar a consumidores, pacientes, sus representantes legítimos o intermediarios creíbles en la definición de objetivos y el seguimiento del desempeño. La información relevante, incluidas las actualizaciones sobre este proceso, se divulgará una vez completada, reflejando la dedicación de Almirall a la transparencia y la alineación con los estándares de informes en evolución.

6. ACERCA DE ESTE INFORME

6.1. Alcance del informe

Este informe cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024, correspondiente al ejercicio fiscal de Almirall y se ha preparado conforme a las NEIS, que fueron adoptadas mediante Actos Delegados por la Comisión Europea el 31 de julio de 2023, y publicados en el Diario Oficial de la UE el 22 de diciembre de 2023.

La fecha de primera aplicación de estos estándares de reporting ha sido el 1 de enero de 2024. En las secciones en las que aparezcan datos históricos se han incluido cifras correspondientes a los últimos tres ejercicios (2022-2024) y cabe la posibilidad de se hayan re-expresado algunas cifras como consecuencia del cambio normativo, pues hasta 2023 el Almirall reportaba bajo estándares GRI seleccionados. En el caso de que dicho cambio fuera relevante, se ha indicado en la propia sección del presente informe.

A este respecto, cabe destacar que la Directiva Europea no ha sido finalmente traspuesta a nivel del Estado español, por lo que sigue vigente la Ley 11/2018, de 28 de diciembre. Como consecuencia, pese a que este informe se ha preparado bajo criterios de la CSRD, se han mantenido ciertos datos requeridos por la Ley 11/2018 (en aquellos casos que la CSRD no cubra el requisito, se han seguido los criterios GRI que se usaban en ejercicios anteriores). En el apartado 6.3 “Lista de requerimientos por las NEIS incluidos en el informe” se detalla correspondencia de los apartados con los temas de las NEIS, mientras que en el apartado 6.4 “Índice de los contenidos requeridos por la ley 11/2018, de 28 de diciembre” se detallan en qué sección se encuentran y cuál es la NEIS que cubre ese aspecto (en su caso).

A efectos de este informe, Almirall S.A. y todas sus filiales se consideran como “Almirall”, “el Grupo” o “la compañía”. La información reportada incluye todas las sociedades dependientes del Grupo, que se puede consultar en el Anexo de las Cuentas Anuales Consolidadas correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024.

La información financiera incluida en este informe procede de los Estados Financieros Consolidados correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024.

Los indicadores incluidos en este informe han sido recopilados por Almirall. La sistematización empleada en la obtención de información garantiza el rigor metodológico y permite las comparaciones históricas. Asimismo, se ha tenido en cuenta los integrantes de su cadena de valor.

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

6.2. Principios de preparación

Almirall ha elaborado el presente informe bajo el marco normativo incluido dentro del nuevo ecosistema de reporting ESG, que establece estándares más estrictos en materia medioambiental, social y de gobierno corporativo y basado en el principio de doble materialidad. La metodología para determinar la materialidad de reporting de Almirall está definida en el capítulo Análisis de doble materialidad de este informe.

Este marco normativo incluye la Directiva de Información de Sostenibilidad (*Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD*) y los requisitos aplicables a las normas Europeas de Elaboración de los Informes de Sostenibilidad (Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad, NEIS), elaborados por el *European Financial Reporting Advisory Group* (EFRAG), y adoptados como actos delegados el pasado 31 de julio de 2023.

La Dirección del Grupo, ha preparado este informe en base a la mejor información disponible a la fecha de formulación del informe. A lo largo del informe, cuando se han usado datos de fuentes externas, estimaciones o determinadas hipótesis al realizar los cálculos, se han indicado en el respectivo apartado. Asimismo, si hubiera incertidumbres que podrían afectar el cálculo de un indicador, se han expuesto de la misma forma.

Por último, atendiendo a los requerimientos de divulgación en el caso de datos incluidos en normas transversales y en normas temáticas derivados de otra legislación de la UE, se han indicado en el respectivo apartado, conforme a lo descrito en el Apéndice B de la NEIS 2. En caso de no haberse hecho referencia expresa, esto es debido a que no es de importancia relativa.

6.3. Lista de requerimientos por las NEIS incluidos en el informe

A continuación, se incluye una lista con los requisitos de divulgación incluidos en el informe, así como el apartado donde se encuentran:

Tema NEIS	Requisito de divulgación	Apartado del informe
NEIS 2 – Información general	BP-1: Base general para la elaboración del estado de sostenibilidad	6.1
		6.2
NEIS 2 – Información general	BP-2: Información relativa a circunstancias específicas	6.1
		6.2
NEIS 2 – Información general	GOV-1: El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión	2.1.1
		2.1.2
		2.1.3
NEIS 2 – Información general	GOV-2: Información facilitada a los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa y cuestiones de sostenibilidad abordadas por ellos	2.1.2
		2.1.4
		3.1
NEIS 2 – Información general	GOV-3: Integración del rendimiento relacionado con la sostenibilidad en sistemas de incentivos	3.1.4
NEIS 2 – Información general	GOV-4: Declaración sobre la diligencia debida	4.1.3
NEIS 2 – Información general	GOV-5: Gestión de riesgos y controles internos de la divulgación de información sobre sostenibilidad	2.1.4
NEIS 2 – Información general	SBM-1: Estrategia, modelo de negocio y cadena de valor	1
		3.1.3
		3.2.4
NEIS 2 – Información general	SBM-2: Intereses y opiniones de las partes interesadas	3.2.5
NEIS 2 – Información general	SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	3.2.6
NEIS 2 – Información general	IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa	3.2.7
NEIS 2 – Información general	IRO-2: Requisitos de divulgación establecidos en las NEIS cubiertos por el estado de sostenibilidad de la empresa	6.2
NEIS 2 – Información general	MDR-P: Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa	2.2.3
NEIS 2 – Información general	MDR-A: Actuaciones y recursos en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa	3.1.4
NEIS 2 – Información general	MDR-M: Parámetros en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa	3.1.5
		3.1.6
NEIS 2 – Información general	MDR-T: Seguimiento de la eficacia de las políticas y actuaciones a través de metas	3.1.4
E1 – Cambio Climático	GOV-3: Integración del rendimiento relacionado con sostenibilidad en sistemas de incentivos	4.3.1
E1 – Cambio Climático	SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	4.3.2

Tema NEIS	Requisito de divulgación	Apartado del informe
E1 – Cambio Climático	IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa	4.3.2
E1 – Cambio Climático	E1-1: Plan de transición para la mitigación del cambio climático	4.3.3
E1 – Cambio Climático	E1-2: Políticas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo	4.3.4
E1 – Cambio Climático	E1-3: Actuaciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático	4.3.5
E1 – Cambio Climático	E1-4: Metas relacionadas con la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo	2.3.5 4.3.5
E1 – Cambio Climático	E1-5: Consumo y combinación energéticos	4.3.6
E1 – Cambio Climático	E1-6: Emisiones de GEI brutas de alcance 1, 2 y 3 y emisiones de GEI totales	4.3.7
E1 – Cambio Climático	E1-7: Absorciones de GEI y proyectos de mitigación de GEI financiados mediante créditos de carbono	4.3.8
E1 – Cambio Climático	E1-8: Sistema de fijación del precio interno del carbono	4.3.9
E2 – Contaminación	IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa	4.4.1
E2 – Contaminación	E2-1: Políticas relacionadas con la contaminación	4.4.2
E2 – Contaminación	E2-2: Actuaciones y recursos relacionados con la contaminación	4.4.3
E2 – Contaminación	E2-3: Metas relacionadas con la contaminación	4.4.3
E2 – Contaminación	E2-4: Contaminación del aire, del agua y del suelo	4.4.4 4.4.5 4.4.6
E2 – Contaminación	E2-6: Efectos financieros previstos de las incidencias, los riesgos y las oportunidades relacionados con la contaminación	4.4.3
E3 – Recursos hídricos y marinos	IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa	4.5.1
E3 – Recursos hídricos y marinos	E3-1: Políticas relacionadas con los recursos hídricos y marinos	4.5.2
E3 – Recursos hídricos y marinos	E3-2: Actuaciones y recursos relacionados con los recursos hídricos y marinos	4.5.3
E3 – Recursos hídricos y marinos	E3-3: Metas relacionadas con los recursos hídricos y marinos	4.5.3
E3 – Recursos hídricos y marinos	E3-4: Consumo de agua	4.5.4
E4 – Biodiversidad y ecosistemas	SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	4.6.1
E4 – Biodiversidad y ecosistemas	IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa	4.6.1
E4 – Biodiversidad y ecosistemas	E4-1: Plan de transición y examen de la biodiversidad y los ecosistemas en la estrategia y el modelo de negocio	4.6
E4 – Biodiversidad y ecosistemas	E4-2: Políticas relacionadas con la biodiversidad y los ecosistemas	4.6.2

Tema NEIS	Requisito de divulgación	Apartado del informe
E4 – Biodiversidad y ecosistemas	E4-3: Actuaciones y recursos relacionados con la biodiversidad y los ecosistemas	4.6.3
E4 – Biodiversidad y ecosistemas	E4-4: Metas relacionadas con la biodiversidad y los ecosistemas	4.6.3
E4 – Biodiversidad y ecosistemas	E4-5: Parámetros de incidencia relacionados con los cambios de la biodiversidad y de los ecosistemas	4.6.3
E5 – Uso de los recursos y economía circular	IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa	4.7.1
E5 – Uso de los recursos y economía circular	E5-1: Políticas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular	4.7.2
E5 – Uso de los recursos y economía circular	E5-2: Actuaciones y recursos relacionados con el uso de los recursos y la economía circular	4.7.3
E5 – Uso de los recursos y economía circular	E5-3: Metas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular	4.7.3
S1 – Personal Propio	SBM-2: Intereses y opiniones de las partes interesadas	5.2.1
S1 – Personal Propio	SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	5.2.1
S1 – Personal Propio	S1-1: Políticas relacionadas con el personal propio	5.2.2
S1 – Personal Propio	S1-2: Procesos para colaborar con los trabajadores propios y los representantes de los trabajadores en materia de incidencias	5.2.3
S1 – Personal Propio	S1-3: Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los trabajadores propios expresen sus inquietudes	5.2.4
S1 – Personal Propio	S1-4: Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre el personal propio, enfoques para mitigar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con el personal propio y eficacia de dichas actuaciones	5.2.5
S1 – Personal Propio	S1-5: Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas de importancia relativa, el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos y oportunidades de importancia relativa	5.2.5
S1 – Personal Propio	S1-6: Características de los asalariados de la empresa	5.2.7
S1 – Personal Propio	S1-7: Características de los trabajadores no asalariados en el personal propio de la empresa	5.2.9
S1 – Personal Propio	S1-8: Cobertura de la negociación colectiva y diálogo social	5.2.3
S1 – Personal Propio	S1-9: Parámetros de diversidad	5.2.10
S1 – Personal Propio	S1-10: Salarios adecuados	5.2.11
S1 – Personal Propio	S1-11: Protección social	5.2.12
S1 – Personal Propio	S1-12: Personas con discapacidad	5.2.10
S1 – Personal Propio	S1-13: Parámetros de formación y desarrollo de capacidades	5.2.13
S1 – Personal Propio	S1-14: Parámetros de salud y seguridad	5.2.14
S1 – Personal Propio	S1-15: Parámetros de conciliación laboral	5.2.15
S1 – Personal Propio	S1-16: Parámetros de retribución (brecha salarial y retribución total)	5.2.16
S1 – Personal Propio	S1-17: Incidentes, reclamaciones e incidencias graves relacionados con los derechos humanos	5.2.17

Tema NEIS	Requisito de divulgación	Apartado del informe
S2 – Trabajadores de la cadena de valor	SBM-2: Intereses y opiniones de las partes interesadas	5.3.1
S2 – Trabajadores de la cadena de valor	SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	5.3.1
S2 – Trabajadores de la cadena de valor	S2-1: Políticas relacionadas con los trabajadores de la cadena de valor	5.3.2
S2 – Trabajadores de la cadena de valor	S2-2: Procesos para colaborar con los trabajadores de la cadena de valor en materia de incidencias	5.3.3
S2 – Trabajadores de la cadena de valor	S2-3: Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los trabajadores de la cadena de valor expresen sus inquietudes	5.3.3
S2 – Trabajadores de la cadena de valor	S2-4: Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre los trabajadores de la cadena de valor, enfoques para gestionar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con los trabajadores de la cadena de valor y la eficacia de dichas actuaciones	5.3.2
S2 – Trabajadores de la cadena de valor	S2-5: Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas de importancia relativa, el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos y oportunidades de importancia relativa	2.3.5 5.3.4
S4 – Consumidores y usuarios finales	SBM-2: Intereses y opiniones de las partes interesadas	5.4.1
S4 – Consumidores y usuarios finales	SBM-3: Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio	5.4.1
S4 – Consumidores y usuarios finales	S4-1: Políticas relacionadas con los consumidores y usuarios finales	5.4.2
S4 – Consumidores y usuarios finales	S4-2: Procesos para colaborar con los consumidores y usuarios finales en materia de incidencias	5.4.4 5.4.6
S4 – Consumidores y usuarios finales	S4-3: Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los consumidores y usuarios finales expresen sus inquietudes	5.4.2 5.4.3
S4 – Consumidores y usuarios finales	S4-4: Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre los consumidores y usuarios finales, enfoques para mitigar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con los consumidores y usuarios finales y la eficacia de dichas actuaciones	5.4.5
S4 – Consumidores y usuarios finales	S4-5: Metas relacionadas con la gestión de incidencias negativas de importancia relativa, el impulso de incidencias positivas y la gestión de riesgos y oportunidades de importancia relativa	5.4.7
G1 – Conducta empresarial	GOV-1: El papel de los órganos de administración, dirección y supervisión	2.1.1 2.1.2 2.1.3
G1 – Conducta empresarial	IRO-1: Descripción de los procesos para determinar y evaluar las incidencias, los riesgos y las oportunidades de importancia relativa	3.2
G1 – Conducta empresarial	G1-1: Cultura corporativa y políticas de cultura corporativa y conducta empresarial	2.2.1 2.2.3

Tema NEIS	Requisito de divulgación	Apartado del informe
		5.1
G1 – Conducta empresarial	G1-3: Prevención y detección de la corrupción y el soborno	2.2.4
G1 – Conducta empresarial	G1-4: Casos confirmados de corrupción o soborno	2.2.4

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

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

Ámbitos	Contenidos	Estándares NEIS relacionados	Apartado en el informe y página donde empieza
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: <ul style="list-style-type: none"> 1) su entorno empresarial, 2) su organización y estructura, 3) los mercados en los que opera, 4) sus objetivos y estrategias, 5) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución. 	NEIS2 GOV-1 NEIS2 GOV-2 NEIS2 SBM-1 NEIS2 SBM-2 NEIS2 SBM-3 NEIS2 MDR-P G1-1	1 Introducción a la compañía, Pág. 6 2.1 Gobierno Corporativo, Pág. 7
Políticas	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: <ul style="list-style-type: none"> 1) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos - los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. 	NEIS2 MDR-P E1-2 E2-1 E3-1 E4-2 E5-1 G1-1 S1-1 S2-1 S4-1	2.2.3 Políticas de conducta empresarial, Pág. 16 4.3.4 Políticas relacionadas con la mitigación y adaptación del cambio climático 5.2.2 Políticas relacionadas con las personas trabajadoras
Riesgos a corto, medio y largo plazo	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y <ul style="list-style-type: none"> - 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. 		2.1.4 Gestión de riesgos, Pág. 13
Cuestiones medioambientales	Global Medioambiente		
	1) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; 3) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. (Ej. derivados de la ley de responsabilidad ambiental)*	NEIS2 MDR-A NEIS2 IRO-1 E1-3 E2-2 E3-2 E4-3 E5-2	4.1 Gestión medioambiental, Pág. 54
	Taxonomía Europea		
	Reglamento (UE) 2020/852 que contiene los fundamentos del sistema de clasificación común europeo de actividades económicas sostenibles desde el punto de vista medioambiental, en concreto los actos delegados para la mitigación y adaptación al cambio climático.	N/A	4.2 Taxonomía Europea, Pág. 58
	Contaminación		
	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	NEIS2 MDR-T NEIS2 MDR-A E2-2 E2-3	4.4 Contaminación, Pág. 74
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Economía circular	NEIS 2 MDR-A E5-2	4.7 Uso de los recursos y economía circular, Pág. 83	
Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;			

Ámbitos	Contenidos	Estándares NEIS relacionados	Apartado en el informe y página donde empieza
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.		No material
	Uso sostenible de recursos		
	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	E3-4	4.5.4 Consumo de agua, Pág. 79
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	E5-4	4.7.5 Consumo de materias primas, Pág. 87
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	NEIS 2 MDR-A E1-3 E1-5	4.3.6 Energía, Pág. 68
	Cambio climático		
	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	E1-6	4.3 Cambio Climático, Pág. 62
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	NEIS 2 MDR-A E1-1 E1-3 E1-7 E1-8	
	Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	NEIS 2 MDR-T E1-1 E1-4	
	Protección de la diversidad		
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;	NEIS2 MDR-A E4-3	4.6 Biodiversidad y ecosistemas, Pág. 82
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	E4-5	
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo		
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	S1-6 S1-9 GRI 405-1	5.2.7 Perfil de la plantilla, Pág. 102 5.2.10 Diversidad e inclusión, Pág. 106
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo,		5.2.7 Perfil de la plantilla, Pág. 102 7.1 Distribución del empleo, Pág. 156
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional,		7.1 Distribución del empleo, Pág. 156
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	S1-6 GRI 401-1	7.1.2 Despidos, Pág. 157
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	S1-16 GRI 405-2	5.2.11 Salarios adecuados, Pág. 108 5.2.16 Criterios de igualdad retributiva y Brecha salarial en Almirall, Pág. 122 7.1.3 Retribuciones, Pág. 157
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo,	S1-16	7.1.3 Retribuciones, Pág. 157
	Implantación de políticas de desconexión laboral,	NEIS2 MDR-P S1-1	5.2.2 Políticas relacionadas con las personas trabajadoras, Pág. 93
	Empleados con discapacidad.	S1-12	5.2.10 Diversidad e inclusión, Pág. 106
	Organización del trabajo		
	Organización del tiempo de trabajo	NEIS2 MDR-P S1-1	5.2.2 Políticas relacionadas con las personas trabajadoras, Pág. 93
Número de horas de absentismo	S1-14 GRI 403-9	5.2.8 Satisfacción y compromiso con las personas trabajadoras (índices de rotación y absentismo), Pág. 103	

Ámbitos	Contenidos	Estándares NEIS relacionados	Apartado en el informe y página donde empieza
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	NEIS2 MDR-T NEIS2 MDR-A S1-4 Medidas S1-5 Metas S1-15	5.2.3 Procesos para colaborar con los trabajadores propios y los representantes de los trabajadores, negociación colectiva y diálogo social, Pág. 98 5.2.12 Protección social, Pág. 109
Salud y seguridad			
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	S1-11 S1-14	5.2.14 Seguridad, salud y bienestar, Pág. 115
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	S1-14	5.2.14 Seguridad, salud y bienestar, Pág. 115
Relaciones sociales			
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	S1-2	5.2.3 Procesos para colaborar con los trabajadores propios y los representantes de los trabajadores, negociación colectiva y diálogo social, Pág. 98
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	S1-8	
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	S1-8	
	Mecanismo y procedimiento con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	S1-3	
Formación			
	Las políticas implementadas en el campo de la formación;	NEIS2 MDR-P S1-1	5.2.13 Desarrollo del talento y formación, Pág. 111
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	S1-13	
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	NEIS2 MDR-A S1-4 S1-12	5.2.10 Diversidad e inclusión, Pág. 106
Igualdad			
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	NEIS2 MDR-T NEIS2 MDR-A S1-4 Medidas S1-5 Metas	5.2.4 Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que las personas trabajadoras propias expresen sus inquietudes, Pág. 99 5.2.10 Diversidad e inclusión, Pág. 106
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;	NEIS2 MDR-P NEIS2 MDR-A S1-1 S1-4	
	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	NEIS2 MDR-P S1-1	5.2.2 Políticas relacionadas con las personas trabajadoras, Pág. 93 5.2.10 Diversidad e inclusión, Pág. 106
Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	NEIS GOV 4 S1-3 S2-4 S4-4	2.2.3, Pág. Políticas de conducta empresarial, Pág. 16
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	S1-17	5.2.17 Incidentes y denuncias en Derechos Humanos, Pág. 124
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	NEIS2 MDR-P S1-1 S2-1	2.2.3 Políticas de conducta empresarial, Pág. 16 5.2.17 Incidentes y denuncias en Derechos Humanos, Pág. 124
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;		
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;		
La abolición efectiva del trabajo infantil.			
Corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	G1-3	2.2.4 Prevención y detección de la corrupción y el soborno, Pág. 21
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		

Ámbitos	Contenidos	Estándares NEIS relacionados	Apartado en el informe y página donde empieza
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 2-28	5.4.6 Compromisos con la comunidad, Pág. 135
Cuestiones sociales	Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible		
	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	GRI 2-28 GRI 2-29	5.4.6 Compromisos con la comunidad, Pág. 135
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;		
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;		
	Las acciones de asociación o patrocinio.		
	Subcontratación y proveedores		
	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales;	S2-1 S2-2 S2-3 S2-4	2.3 Cadena de suministro sostenible, Pág. 24
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;		
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.		
	Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	NEIS2 MDR-T NEIS2 MDR-A S4-4 Medidas S4-5 Metas	5.4.3 Seguridad y salud de los pacientes, Pág. 132 5.4.4 Canales de comunicación con el Paciente y Consumidores finales, Pág. 133	
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	S4-3	5.4.4 Canales de comunicación con el Paciente y Consumidores finales, Pág. 133	
Información fiscal			
Beneficios obtenidos país por país;	GRI 207-4 GRI 201-4 en lo que respecta a subvenciones	2.4 Fiscalidad responsable, Pág. 30	
Impuestos sobre beneficios pagados			
Subvenciones públicas recibidas			

6.5. Requerimientos no incluidos a la fecha de publicación de este informe

A fecha del presente informe y después de haber realizado el ejercicio de doble materialidad (ver apartado 3.2.10 “Resultados”) e identificación de Impactos, Riesgos y Oportunidades (ver 3.2.6 “Identificación de los IROs”); Almirall se encuentra trabajando en la incorporación de los siguientes requerimientos:

Medio ambiente

NEIS	Requerimiento	Datapoint	Justificación
E1 – Cambio Climático	E1-3 Actuaciones y recursos en relación con las políticas en materia de cambio climático. Parámetros y metas	29. La empresa: c) relacionará los importes monetarios significativos de CapEx y OpEx necesarios para ejecutar las actuaciones realizadas o previstas con: i. las partidas o notas pertinentes de los estados financieros; ii. los indicadores clave de rendimiento exigidos en virtud del Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 de la Comisión; y iii. en su caso, el plan de CapEx exigido por el Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 de la Comisión	No se aporta información sobre los recursos financieros actuales y futuros dado que no son significativos en relación con los presupuestos generales de Almirall
E1 – Cambio Climático	E1-5 Consumo y combinación energéticos	43. La empresa divulgará la conciliación con la partida o notas pertinentes de los estados financieros del importe de los ingresos netos procedentes de actividades en sectores con un impacto climático elevado (el denominador en el	No se aporta información sobre los recursos financieros actuales y futuros dado que no son significativos en relación

NEIS	Requerimiento	Datapoint	Justificación
		cálculo de la intensidad energética exigida en el apartado 40).	con los presupuestos del Grupo
E1 – Cambio Climático	E1-8 Sistema de fijación del precio interno del carbono	62. La empresa divulgará si aplica sistemas de fijación del precio interno del carbono y, en ese caso, cómo apoyan su toma de decisiones e incentivan la aplicación de políticas y metas relacionadas con el clima.	La empresa está actualmente analizando la implementación de un mecanismo de precio interno del carbono en 2025 con el objetivo de reducir las emisiones indirectas de alcance 3 relacionadas con los viajes de negocio
E1 – Cambio Climático	E1-9 Efectos financieros potenciales de los riesgos materiales físicos y de transición y oportunidades potenciales relacionadas con el clima	67-79 Orientaciones para el cálculo: efectos financieros previstos de los riesgos físicos de importancia relativa	La normativa permite omitir la divulgación de estos datapoints durante el primer año de preparación del estado de sostenibilidad
E2 – Contaminación	E2-3 Metas relacionadas con la contaminación	23. La información exigida en el apartado 20 indicará si y de qué manera sus metas están relacionadas con la prevención y el control de: a) los contaminantes atmosféricos y las cargas específicas correspondientes; b) las emisiones al agua y las cargas específicas correspondientes; c) la contaminación del suelo y las cargas específicas correspondientes; y d) las sustancias preocupantes y extremadamente preocupantes	No se incluye en este reporte la información sobre cómo las metas están relacionadas con la prevención y el control de contaminantes atmosféricos y de cargas específicas correspondientes debido a que no son significativos en relación con los presupuestos generales de Almirall
E2 – Contaminación	E2-6 Efectos financieros previstos de las incidencias, los riesgos y las oportunidades relacionados con la contaminación	40. La información facilitada con arreglo al apartado 38, letra a), incluirá: b) las inversiones en activos y los gastos de explotación y fijos realizados en el período de referencia junto con incidentes y depósitos importantes;	La normativa permite omitir la divulgación de estos datapoints durante el primer año de preparación del estado de sostenibilidad (en concreto se omite el 40a).
E4 – Biodiversidad y Ecosistemas	E4-3 Actuaciones y recursos relacionados con la biodiversidad y los ecosistemas	27. La descripción de las actuaciones y los recursos clave se ajustará al contenido obligatorio definido en la NEIS 2 MDR-A. Actuaciones y recursos en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa.	La empresa está actualmente realizando esfuerzos para actualizar sus acciones relacionadas con la biodiversidad de manera de fomentar el cuidado y la preservación de esta en relación a sus operaciones propias y a su cadena de valor
E4 – Biodiversidad y Ecosistemas	E4-3 Actuaciones y recursos relacionados con la biodiversidad y los ecosistemas	28. Además, la empresa b) divulgará si utilizó compensaciones de biodiversidad en sus planes de acción. Si las actuaciones contienen compensaciones de biodiversidad, la empresa incluirá la siguiente	La empresa está actualmente realizando esfuerzos para actualizar sus acciones relacionadas con la biodiversidad de manera de fomentar el cuidado y la preservación

NEIS	Requerimiento	Datapoint	Justificación
		<p>información: i. el objetivo de la compensación y los indicadores clave de rendimiento utilizados; ii. los efectos financieros (costes directos e indirectos) de las compensaciones de biodiversidad en términos monetarios; y iii. una descripción de las compensaciones que incluya la superficie, el tipo, los criterios de calidad aplicados y las normas que cumplen las compensaciones de biodiversidad</p> <p>c) describirá si ha incorporado, y de qué manera, los conocimientos locales e indígenas y las soluciones basadas en la naturaleza a las actuaciones relacionadas con la biodiversidad y los ecosistemas.</p>	de esta en relación a sus operaciones propias y a su cadena de valor
E4 – Biodiversidad y Ecosistemas	E4-4 Metas relacionadas con la biodiversidad y los ecosistemas	32. La información exigida en el apartado 29 incluirá lo siguiente: a) si se aplicaron umbrales ecológicos y asignaciones de incidencias a la empresa a la hora de establecer las metas. b) a f) respecto a la fijación de metas de biodiversidad	La empresa está actualmente realizando esfuerzos para actualizar sus acciones relacionadas con la biodiversidad de manera de fomentar el cuidado y la preservación de esta con relación a sus operaciones propias y a su cadena de valor
E5 – Uso de los Recursos y Economía Circular	E5-3 Metas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular	<p>24. La información exigida en el apartado 21 indicará si las metas de la empresa están relacionadas con las entradas y salidas de recursos, incluidos los residuos y los productos y materiales, y de qué manera, y, más concretamente, con:</p> <p>a) Diseño circular de los productos</p> <p>b) Aumento de la tasa de uso circular de los materiales</p> <p>c) Minimización de materias primarias</p> <p>d) Abastecimiento y usos sostenibles</p> <p>e) Gestión de residuos</p>	La empresa se encuentra en fase de recopilación de información y datos para dar cumplimiento, para aquellas metas que son relevantes
E5 – Uso de los Recursos y Economía Circular	E5-3 Metas relacionadas con el uso de los recursos y la economía circular	25. La empresa especificará a qué nivel de la jerarquía de residuos se refiere la meta	La empresa se encuentra en fase de recopilación de información y datos para dar cumplimiento
E5 – Uso de los Recursos y Economía Circular	E5-4 Entradas de recursos	30. La divulgación exigida en el apartado 28 incluirá una descripción de sus entradas de recursos cuando sean de importancia relativa: productos (incluidos los envases) y materiales (especificación de materias primas fundamentales y tierras raras), agua y propiedades, instalaciones y equipos utilizados en las propias operaciones de la empresa y a lo largo de las fases anteriores de su cadena de valor.	La empresa se encuentra en fase de recopilación de información y datos para dar cumplimiento, para aquellas metas que son relevantes

NEIS	Requerimiento	Datapoint	Justificación
E5 – Uso de los Recursos y Economía Circular	E5-4 Entradas de recursos	31. Cuando una empresa evalúe que las entradas de recursos son una cuestión de sostenibilidad de importancia relativa, divulgará la siguiente información sobre los materiales utilizados para fabricar los productos y servicios de la empresa durante el período de referencia, en toneladas o kilogramos	La empresa se encuentra en fase de recopilación de información y datos para dar cumplimiento
E5 – Uso de los Recursos y Economía Circular	E5-4 Entradas de recursos	32. La empresa facilitará información sobre las metodologías utilizadas para calcular los datos. Especificará si los datos proceden de mediciones directas o de estimaciones y divulgará las principales hipótesis utilizadas.	La empresa se encuentra en fase de recopilación de información y datos para dar cumplimiento
E5 – Uso de los Recursos y Economía Circular	E5-5 Salidas de recursos	35. La empresa facilitará una descripción de los productos y materiales claves procedentes del proceso de producción de la empresa y que estén diseñados con arreglo a principios circulares, como la durabilidad, la reutilizabilidad, la reparabilidad, el desmontaje, la remanufacturación, el reacondicionamiento, el reciclado, la recirculación por el ciclo biológico o la optimización del uso del producto o material a través de otros modelos de negocio circulares.	La empresa se encuentra en fase de recopilación de información y datos para dar cumplimiento
E5 – Uso de los Recursos y Economía Circular	E5-5 Salidas de recursos	36. Las empresas para las que las salidas sean de importancia relativa deberán divulgar: a) La durabilidad prevista de los productos que la empresa ha introducido en el mercado, en relación con la media de la industria para cada grupo de productos; b) la reparabilidad de los productos, utilizando un sistema de calificación establecido, cuando sea posible; c) los porcentajes de contenido reciclable en los productos y sus envases.	La empresa se encuentra en fase de recopilación de información y datos para dar cumplimiento

Social

NEIS	Requerimiento	Datapoint	Justificación
S1 – Personal propio	S1-4 Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre el personal propio, enfoques para gestionar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con el personal propio y la	31. El objetivo de este requisito de divulgación es doble. En primer lugar, debe permitir comprender cualquier actuación o iniciativa a través de los cuales la empresa trata de: La empresa facilitará una descripción resumida de los planes de acción y los recursos para gestionar sus incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa relacionados con los trabajadores de la cadena de valor con arreglo a la NEIS 2 MDR-A. Actuaciones y recursos en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa	No se incluye en este reporte la información sobre recursos financieros actuales y futuros, así como otros recursos asignados al plan de acción (Capex y Opex), debido a que no son significativos en relación con los presupuestos generales de Almirall

NEIS	Requerimiento	Datapoint	Justificación
	eficacia de dichas actuaciones		
S1 – Personal propio	S1-7 Características de los trabajadores no asalariados en el personal propio de la empresa	54. El objetivo de este requisito de divulgación es proporcionar información sobre el enfoque de la empresa en materia de empleo, incluido el alcance y la naturaleza de las incidencias derivadas de sus prácticas de empleo, proporcionar información contextual que facilite la comprensión de la información comunicada en otras divulgaciones y servir de base para el cálculo de los parámetros cuantitativos que deben divulgarse con arreglo a otros requisitos de divulgación de la presente Norma. También permite comprender la medida en que la empresa depende de trabajadores no asalariados en su personal propio	La empresa se encuentra en fase de recopilación de información y datos para dar cumplimiento
S1 – Personal propio	S1-13 Parámetros de formación y desarrollo de capacidades	83. a) El porcentaje de empleados que participaron en evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo profesional; Dicha información se desglosará por sexo;	La empresa se encuentra en fase de recopilación de información y datos para dar cumplimiento
S2 – Trabajadores en la Cadena de Valor	S2-4 Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre los trabajadores de la cadena de valor, enfoques para gestionar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con los trabajadores de la cadena de valor y la eficacia de dichas actuaciones	31. El objetivo de este requisito de divulgación es doble. En primer lugar, debe permitir comprender cualquier actuación o iniciativa a través de los cuales la empresa trata de: La empresa facilitará una descripción resumida de los planes de acción y los recursos para gestionar sus incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa relacionados con los trabajadores de la cadena de valor con arreglo a la NEIS 2 MDR-A. Actuaciones y recursos en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa	No se incluye en este reporte la información sobre recursos financieros actuales y futuros, así como otros recursos asignados al plan de acción (Capex y Opex), debido a que no son significativos en relación con los presupuestos generales de Almirall
S4 – Consumidores y usuarios finales	S4-4 Adopción de medidas relacionadas con las incidencias de importancia relativa sobre los consumidores y usuarios finales, enfoques para gestionar los riesgos de importancia relativa y aprovechar las oportunidades de importancia relativa relacionados con los consumidores y	31. El objetivo de este requisito de divulgación es doble. En primer lugar, debe permitir comprender cualquier actuación o iniciativa a través de los cuales la empresa trata de: La empresa facilitará una descripción resumida de los planes de acción y los recursos para gestionar sus incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa relacionados con los trabajadores de la cadena de valor con arreglo a la NEIS 2 MDR-A. Actuaciones y recursos en relación con las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa	No se incluye en este reporte la información sobre recursos financieros actuales y futuros, así como otros recursos asignados al plan de acción (Capex y Opex), debido a que no son significativos en relación con los presupuestos generales de Almirall

NEIS	Requerimiento	Datapoint	Justificación
	usuarios finales y la eficacia de dichas actuaciones		

Información general

NEIS	Requerimiento	Datapoint	Justificación
IRO-2	Requisitos de divulgación establecidos en las NEIS cubiertos por el estado de sostenibilidad de la empresa	56. La empresa también incluirá un cuadro de todos los puntos de datos que se deriven de otra legislación de la UE incluidos en el apéndice B de la presente norma, indicando dónde pueden encontrarse en el estado de sostenibilidad e incluyendo aquellos que la empresa haya considerado que no son de importancia relativa, en cuyo caso la empresa lo indicará.	Según descrito en el apartado 6.2, no es de importancia relativa para la compañía

7. ANEXOS

7.1. Otros indicadores sociales

7.1.1. Distribución del empleo

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

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

Categoría	Género	31/12/2023		31/12/2024	
		Fijos	Temporales	Fijos	Temporales
Directores	Mujeres	41	0	45	0
	Hombres	63	0	67	0
Mandos intermedios	Mujeres	89	0	97	1
	Hombres	101	0	106	0
Especialistas / Profesionales	Mujeres	594	11	675	13
	Hombres	450	4	483	5
Administrativos / Operarios	Mujeres	269	17	252	11
	Hombres	253	12	261	10
Total Grupo		1.860	44	1.986	40

Tabla 64 Distribución de plantilla por tipo de contrato, categoría y género (la categoría "Otros" y "No declarado" no se muestran porque todos los importes son cero)

El detalle del tipo de contrato por países se encuentra a continuación para a 31 de diciembre de 2024:

País	Fijo a tiempo Completo				Fijo a tiempo Parcial				Temporal a tiempo Completo				Temporal a tiempo Parcial			
	Mujeres	Hombres	Otros	No declarado	Mujeres	Hombres	Otros	No declarado	Mujeres	Hombres	Otros	No declarado	Mujeres	Hombres	Otros	No declarado
España	667	626	0	0	6	2	0	0	13	12	0	0	0	0	0	0
Alemania	170	137	0	0	13	9	0	0	4	3	0	0	4	1	0	0
Estados Unidos	53	30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Italia	50	50	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Reino Unido	18	11	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Suiza	10	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

País	Fijo a tiempo Completo				Fijo a tiempo Parcial				Temporal a tiempo Completo				Temporal a tiempo Parcial			
	Mujeres	Hombres	Otros	No declarado	Mujeres	Hombres	Otros	No declarado	Mujeres	Hombres	Otros	No declarado	Mujeres	Hombres	Otros	No declarado
Países Bajos	8	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Austria	9	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bélgica	9	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Países Nórdicos	8	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Portugal	8	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Polonia	5	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Francia	29	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
China	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
República Checa	5	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Eslovaquia	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1.051	904	0	0	20	11	0	0	19	16	0	0	4	1	0	0

Tabla 65 Distribución de plantilla por tipo de contrato, país y género

7.1.2.Despidos

Durante los ejercicios 2023 y 2024, se han producido las siguientes desvinculaciones involuntarias de contratos de Almirall. En el siguiente cuadro se muestra el detalle de su clasificación por género, edad y clasificación profesional (se incluyen sólo finalizaciones involuntarias independientemente del tipo de contrato):

Categoría profesional	2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directores	0	4	4	0	1	1
Mandos intermedios	1	1	2	1	2	3
Especialistas/Profesionales	25	21	46	12	12	24
Administrativos/Operarios	9	6	15	4	1	5
Total Grupo	35	32	67	17	16	33

Tabla 66 Despidos por categoría profesional y género (la categoría "Otros" y "No declarado" no se muestran porque todos los importes son cero)

Edad	2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
< 30	3	5	8	1	1	2
30 - 50	19	11	30	9	9	18
> 50	13	16	29	7	6	13
Total Grupo	35	32	67	17	16	33

Tabla 67 Despidos por edad y género (la categoría "Otros" y "No declarado" no se muestran porque todos los importes son cero)

7.1.3.Retribuciones

A continuación, se detalla una tabla con el desglose de remuneraciones totales percibidas en los ejercicios 2023 y 2024 en el Grupo, desglosados por género, categoría y edad teniendo en cuenta las personas trabajadoras a cierre de dichos años.

Las remuneraciones totales aquí incluidas incluyen el salario base anual vigente a 31 de diciembre al 100% - sin reducciones de jornada- y el incentivo a corto plazo (*target*) al 100%, ambas cantidades para el ejercicio correspondiente.

Las remuneraciones están reportadas en euros, utilizando los tipos de cambio publicados por el Banco Central Europeo para convertir aquellas pagadas en moneda extranjera para cada periodo de referencia.

En las dos tablas siguientes no se incluye el paquete retributivo del Presidente de la compañía.

Categoría (€)	Género	2023	2024
Directores	Mujeres	193.994	201.399
	Hombres	245.981	266.718
	Promedio	225.287	240.212
Mandos intermedios	Mujeres	113.905	123.525
	Hombres	125.507	134.852
	Promedio	120.072	129.410
Especialistas / Profesionales	Mujeres	75.910	81.950
	Hombres	80.161	84.601
	Promedio	77.732	83.050
Administrativos / Operarios	Mujeres	43.777	48.269
	Hombres	40.445	44.516
	Promedio	42.174	46.364
Total Grupo	Mujeres	74.963	82.488
	Hombres	85.077	91.565
	Promedio	79.651	86.661

Tabla 68 Remuneración por categoría y género (la categoría "Otros" y "No declarado" no se muestran porque todos los importes son cero)

Edad (años)	Género	2023	2024
< 30	Mujeres	48.261	52.376
	Hombres	42.742	47.945
	Promedio	45.700	50.215
30 - 50	Mujeres	76.155	82.228
	Hombres	74.587	78.317
	Promedio	75.490	80.566
> 50	Mujeres	79.039	86.021
	Hombres	103.883	113.236
	Promedio	91.819	99.736
Total Grupo	Mujeres	74.963	82.488
	Hombres	85.077	91.565
	Promedio	79.651	86.661

Tabla 69 Remuneración por edad y género (la categoría "Otros" y "No declarado" no se muestran porque todos los importes son cero)

En el cuadro siguiente se reflejan las remuneraciones brutas medias percibidas en 2023 y 2024 por parte de los miembros del Consejo de Administración y miembros del Comité de Dirección del Grupo Almirall:

Órgano (€)	2023		2024	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Consejo de Administración ⁽¹⁾ ⁽³⁾	123.333	214.927	124.375	292.389
Comité de Dirección ⁽²⁾ ⁽³⁾	426.642	759.638	546.055	737.547

Tabla 70 Remuneración Alta Dirección (la categoría "Otros" y "No declarado" no se muestran porque todos los importes son cero)

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

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

7.2. Tablas de indicadores de las actividades económicas que se ajustan a la taxonomía UE

A continuación, se detallan las plantillas adjuntas en los anexos del reglamento delegado 2023/2486 publicado por la Comisión Europea el 27 de junio de 2023.

7.2.1. Volumen de negocios

2024

2024				Criterios de contribución sustancial					Criterios de ausencia de perjuicio significativo										
Actividades económicas	Códigos	Importe neto de la cifra de negocios	% año actual	Mitigación cambio climático	Adaptación cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Mitigación cambio climático	Adaptación cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Garantías mínimas	Proporción del ejercicio 2023	Categoría actividad facilitadora	Actividad de transición
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
A.1 Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)																			
Total A.1		0	0,0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%									N/A	
De las cuales facilitadoras			0,0%															N/A	
De las cuales de transición			0,0%															N/A	
A.2 Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)																			
Fabricación de ingredientes farmacéuticos activos (IFA) o sustancias activas	PPC 1.1	10.266	1,0%	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL										0,7%
Fabricación de medicamentos	PPC 1.2	715.023	72,5%	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL										66,1%
Cifra negocios de las actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)		725.289	73,6%	0%	0%	0%	73,6%	0%	0%										66,8%
Cifra negocios de actividades elegibles según la taxonomía (A.1+A.2)		725.289	73,6%	0%	0%	0%	73,6%	0%	0%										66,8%
B ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
Cifra negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		260.432	26,4%																
TOTAL		985.721	100,0%																

	Proporción Cifra de negocios/ Total Cifra de negocios	
	que se ajusta a la taxonomía por objetivo	elegible según la taxonomía por objetivo
CCM	N/A	0,0%
CCA	N/A	0,0%
WTR	N/A	0,0%
CE	N/A	0,0%
PPC	N/A	73,6%
BIO	N/A	0,0%

2023				Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo									
Actividades económicas	Códigos	Importe neto de la cifra de negocios	% año actual	Mitigación cambio climático	Adaptación cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Mitigación cambio climático	Adaptación cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Garantías mínimas	Proporción del ejercicio 2022	Categoría actividad facilitadora	Actividad de transición
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
A.1 Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)																			
Total A.1		0	0,0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								N/A		
De las cuales facilitadoras			0,0%														N/A		
De las cuales de transición			0,0%														N/A		
A.2 Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)																			
Fabricación de ingredientes farmacéuticos activos (IFA) o sustancias activas	PPC 1.1	6.686	0,7%	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								N/A		
Fabricación de medicamentos	PPC 1.2	590.912	66,1%	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								N/A		
Cifra negocios de las actividades elegibles según la taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)		597.598	66,8%	0%	0%	0%	66,8%	0%	0%								N/A		
Cifra negocios de actividades elegibles según la taxonomía (A.1+A.2)		597.598	66,8%	0%	0%	0%	66,8%	0%	0%								N/A		
B ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
Cifra negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		296.918	33,2%																
TOTAL		894.516	100,0%																

	Proporción Cifra de negocios/ Total Cifra de negocios	
	que se ajusta a la taxonomía por objetivo	elegible según la taxonomía por objetivo
CCM	N/A	0,0%
CCA	N/A	0,0%
WTR	N/A	0,0%
CE	N/A	0,0%
PPC	N/A	66,8%
BIO	N/A	0,0%

7.2.2.Capex

2024

2024				Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo										
Actividades económicas	Códigos	CapEx	% año actual	Mitigación cambio climático	Adaptación cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Mitigación cambio climático	Adaptación cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Garantías mínimas	Proporción del ejercicio 2023	Categoría actividad facilitadora	Actividad de transición	
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																				
A.1 Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)																				
CapEx de las actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)		0	0,0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%											N/A
De las cuales facilitadoras			0,0%																	N/A
De las cuales de transición			0,0%																	N/A
A.2 Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)																				
Fabricación de ingredientes farmacéuticos activos (IFA) o sustancias activas	PPC 1.1	2.502	1,8%	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL											1,9%
Fabricación de medicamentos	PPC 1.2	21.183	15,4%	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL											7,3%
Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable	CCM 7.6	891	0,6%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL											0,5%
CapEx de las actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)		24.576	17,8%	0,6%	0%	0%	17,2%	0%	0%											9,7%
CapEx de actividades elegibles según la taxonomía (A.1+A.2)		24.576	17,8%	0,6%	0%	0%	17,2%	0%	0%											9,7%
B ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																				
CapEx de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		113.210	82,2%																	
TOTAL		137.786	100,0%																	

	Proporción CapEx/ Total CapEx	
	que se ajusta a la taxonomía por objetivo	elegible según la taxonomía por objetivo
CCM	0%	0,6%
CCA	N/A	0,0%
WTR	N/A	0,0%
CE	N/A	0,0%
PPC	N/A	17,2%
BIO	N/A	0,0%

2023				Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo									
Actividades económicas	Códigos	CapEx	% año actual	Mitigación cambio climático	Adaptación cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Mitigación cambio climático	Adaptación cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Garantías mínimas	Proporción del ejercicio 2022	Categoría actividad facilitadora	Actividad de transición
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
A.1 Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)																			
CapEx de las actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)		0	0,0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%										N/A
De las cuales facilitadoras			0,0%																N/A
De las cuales de transición			0,0%																N/A
A.2 Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)																			
Fabricación de ingredientes farmacéuticos activos (IFA) o sustancias activas	PPC 1.1	4.832	1,9%	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL										N/A
Fabricación de medicamentos	PPC 1.2	18.618	7,3%	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL										N/A
Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable	CCM 7.6	1.360	0,5%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										0,4%
CapEx de las actividades elegibles según la taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)		24.810	9,7%	0,5%	0%	0%	9,2%	0%	0%										N/A
CapEx de actividades elegibles según la taxonomía (A.1+A.2)		24.810	9,7%	0,5%	0%	0%	9,2%	0%	0%										N/A
B ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
CapEx de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		230.928	90,3%																
TOTAL		255.738	100,0%																

	Proporción CapEx/ Total CapEx	
	que se ajusta a la taxonomía por objetivo	elegible según la taxonomía por objetivo
CCM	0%	0,5%
CCA	0%	0,0%
WTR	N/A	0,0%
CE	N/A	0,0%
PPC	N/A	9,2%
BIO	N/A	0,0%

7.2.3.Opex

2024

2024				Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo										
Actividades económicas	Códigos	OpEx	% año actual	Mitigación cambio climático	Adaptación cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Mitigación cambio climático	Adaptación cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Garantías mínimas	Proporción del ejercicio 2023	Categoría actividad facilitadora	Actividad de transición	
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																				
A.1 Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)																				
OpEx de las actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)		0	0,0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%											N/A
De las cuales facilitadoras			0,0%																	N/A
De las cuales de transición			0,0%																	N/A
A.2 Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)																				
Fabricación de ingredientes farmacéuticos activos (IFA) o sustancias activas	PPC 1.1	3.553	3,1%	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL											5,3%
Fabricación de medicamentos	PPC 1.2	14.590	12,6%	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL											12,9%
Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable	CCM 7.6	6	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL											0,0%
OpEx de las actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)		18.149	15,7%	0,0%	0%	0%	15,7%	0%	0%											18,2%
OpEx de actividades elegibles según la taxonomía (A.1+A.2)		18.149	15,7%	0,0%	0%	0%	15,7%	0%	0%											18,2%
B ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																				
OpEx de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		98.052	84,3%																	
TOTAL		116.201	100,0%																	

	Proporción OpEx/ Total OpEx	
	que se ajusta a la taxonomía por objetivo	elegible según la taxonomía por objetivo
CCM	0%	0,0%
CCA	N/A	0,0%
WTR	N/A	0,0%
CE	N/A	0,0%
PPC	N/A	15,7%
BIO	N/A	0,0%

2023				Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo									
Actividades económicas	Códigos	OpEx	Proporción del ejercicio 2023	Mitigación cambio climático	Adaptación cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Mitigación cambio climático	Adaptación cambio climático	Agua	Contaminación	Economía circular	Biodiversidad	Garantías mínimas	Proporción del ejercicio 2022	Categoría actividad facilitadora	Actividad de transición
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
A.1 Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)																			
OpEx de las actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)		0	0,0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%									N/A	
De las cuales facilitadoras			0,0%															N/A	
De las cuales de transición			0,0%															N/A	
A.2 Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)																			
Fabricación de ingredientes farmacéuticos activos (IFA) o sustancias activas	PPC 1.1	5.482	5,3%	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL									N/A	
Fabricación de medicamentos	PPC 1.2	13.411	12,9%	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL									N/A	
Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable	CCM 7.6	31	0,0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL									0,1%	
OpEx de las actividades elegibles según la taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)		18.924	18,2%	0,0%	0%	0%	18,2%	0%	0%									N/A	
OpEx de actividades elegibles según la taxonomía (A.1+A.2)		18.924	18,2%	0,0%	0%	0%	18,2%	0%	0%									N/A	
B ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
OpEx de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		84.968	81,8%																
TOTAL		103.892	100,0%																

	Proporción OpEx/ Total OpEx	
	que se ajusta a la taxonomía por objetivo	elegible según la taxonomía por objetivo
CCM	0%	0,0%
CCA	0%	0,0%
WTR	N/A	0,0%
CE	N/A	0,0%
PPC	N/A	18,2%
BIO	N/A	0,0%