

Almirall S.A. y Sociedades Dependientes (Grupo Almirall)

Informe de gestión

(Ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2019)

ÍNDICE

1. Resumen del año. Hitos principales
2. Evolución de las principales cifras de la cuenta de resultados consolidada
3. Desarrollo Corporativo
4. Balance consolidado. Situación financiera
5. Gestión de riesgo financiero y uso de instrumentos de cobertura
6. Factores de riesgo
7. Acciones propias
8. Hechos posteriores
9. Tendencias para el año 2020
10. Informe de Gobierno Corporativo
11. Estructura de capital. Participaciones significativas
12. Pactos parasociales y restricciones a la transmisibilidad y voto
13. Órganos de Administración, Consejo
14. Acuerdos significativos
15. Estado de Información no financiera

1. Resumen del año. Hitos principales

El ejercicio 2019 se ha caracterizado por el crecimiento de los ingresos de explotación del Grupo, que se ha debido principalmente a:

- La adquisición en septiembre de 2018 de un portfolio de cinco productos de la división de Dermatología Médica de Allergan en los Estados Unidos, que incluye una Nueva Entidad Química (NEQ), Seysara™ (sareciclina) para el tratamiento oral del acné, y cuatro marcas maduras y en crecimiento: Aczone® (dapsona), Tazorac® (tazaroteno), Azelex® (ácido azelaico) y Cordran® Tape (fludroxicortida).
- Las ventas de Skilarence® siguen creciendo a doble dígito gracias a los lanzamientos en Holanda, España, Italia, Suiza e Irlanda y el buen comportamiento del producto en Alemania, aportando unos 33 millones de euros.
- El lanzamiento de Ilumetri® a finales de 2018 en Alemania y en 2019 en Austria, Reino Unido, España, Suiza y Dinamarca aportando unas ventas de unos 20 millones de euros.

El pago de dividendos del 2019 se ha instrumentalizado como un dividendo flexible en el que se ha ofrecido a los accionistas la facultad de elegir entre recibir acciones de la Sociedad Dominante de nueva emisión o el importe en efectivo equivalente al dividendo. El pago en efectivo ha sido elegido por el 70,2% de los derechos (lo que ha supuesto un desembolso de 24,1 millones de euros) y el 29,8% restante ha optado por recibir nuevas acciones al valor nominal unitario que se han emitido como aumento de capital.

Por último, el Grupo ha cerrado el año 2019 con una posición de caja que asciende a 117,3 millones de euros (86,3 millones a 31 de diciembre de 2018). Dicha evolución viene explicada por:

- Sólido flujo de caja de las actividades de explotación (+276 millones de euros), como consecuencia de los nuevos lanzamientos, la mejoría en la rentabilidad del Grupo y el cobro de hitos y royalties derivados del acuerdo con Astrazeneca.
- Pagos netos de las actividades de inversión (-144,6 millones de euros) resultantes principalmente de los acuerdos de licencia firmados con Athenex, Dermira y Bioniz (estos dos últimos firmados en 2019 según se detalla en el apartado 2 de este informe).
- Pagos netos de las actividades de financiación (-100,5 millones de euros) como consecuencia del pago del dividendo y la devolución de 150 millones de euros de la póliza de crédito, que se ven parcialmente compensados por la obtención de un préstamo de 80 millones de euros del Banco Europeo de Inversiones.

2. Evolución de las principales cifras de la cuenta de resultados consolidada

- Los Ingresos totales ascienden a 910,7 millones de euros (+12,3%) debido a:
 - El importe neto de la cifra de negocios ha ascendido a 855,3 millones de euros (+13,0%), incrementando como consecuencia de los puntos mencionados en el punto 1 del presente informe de gestión.
 - Los Otros ingresos ascienden a 55,3 millones de euros (+2,4%), que incluyen principalmente los ingresos relacionados con el acuerdo con Astrazeneca, en línea con el ejercicio anterior.
- El margen bruto sobre ventas ha incrementado significativamente como resultado de los nuevos lanzamientos, en especial el portfolio de productos adquirido a Allergan en Septiembre de 2018.
- Los gastos de personal se han visto reducidos ligeramente principalmente por la salida del perímetro de ThermiGen, parcialmente compensado por el incremento de plantilla ligada a los nuevos lanzamientos.
- Los gastos de I+D del ejercicio han ascendido a 92,2 millones de euros (+5,3%), incrementando principalmente por los estudios de Fase IV relacionados con la franquicia de psoriasis (Skilarence e Ilumetri).
- Las amortizaciones han ascendido a 129,4 millones de euros (+43,5%) como consecuencia principalmente del portfolio adquirido a Allergan y el lanzamiento de Ilumetri a finales de 2018.
- El epígrafe de "Resultados netos por enajenación de activos" de la Cuenta de Resultados Consolidada adjunta recoge en 2019 principalmente la pérdida derivada del acuerdo de terminación firmado con Symatase.
- Los gastos financieros del ejercicio 2019 han ascendido a 14,8 millones de euros, incrementando significativamente respecto al año anterior como resultado de los instrumentos de deuda emitidos en Diciembre de 2018 y ciertos gastos no recurrentes.
- Como consecuencia de lo indicado anteriormente el resultado neto ha mejorado significativamente, situándose en un beneficio de 105,9 millones de euros (+36,3%).

3. Desarrollo Corporativo

Durante el ejercicio 2019 se han producido los siguientes acuerdos de desarrollo corporativo y hechos relevantes:

- El 12 de febrero de 2019 el Grupo anunció un acuerdo de opción y licencia con Dermira por el cual adquirió la opción de licenciar en exclusiva los derechos para desarrollar y comercializar lebrikizumab para el tratamiento de la dermatitis atópica y otras indicaciones en Europa. Como consecuencia de dicho acuerdo, el Grupo realizó un primer pago de 30 millones de dólares (27 millones de euros). Tras los resultados del estudio de fase 2b en curso, el Grupo tenía 45 días para ejercitar su opción. Si la ejerciera, estaría obligado a pagar 50 millones de dólares y estaría obligado a realizar pagos adicionales al alcanzar ciertos hitos futuros, incluyendo 30 millones de dólares al iniciar ciertos estudios clínicos de fase III, y hasta 85 millones de dólares al alcanzar los hitos regulatorios y la primera venta comercial de lebrikizumab en Europa. Dicha opción fue ejercida en fecha 25 de junio de 2019, si bien el pago se ha realizado en el mes de julio. Además, el Grupo deberá realizar pagos una vez alcanzados ciertos umbrales de ventas netas de lebrikizumab en Europa, así como pagos por royalties de ventas netas sobre unos porcentajes desde el doble dígito bajo hasta el rango bajo de veinte.
- El 4 de marzo de 2019 el Grupo alcanzó un acuerdo definitivo con Celling Biosciences para desinvertir en ThermiGen. Dicha operación se completó el 29 de marzo de 2019 sin que hubiera un impacto patrimonial significativo en el ejercicio 2019.
- El 27 de marzo de 2019 se anunció la firma de un préstamo con el Banco Europeo de Inversiones (BEI) por importe de hasta 120 millones de euros, para financiar sus esfuerzos en investigación y desarrollo, con el objetivo de ofrecer innovación de vanguardia y terapias diferenciadas en el área de la dermatología médica. El primer tramo de 80 millones de euros tiene un interés fijo durante 10 años al 1,35%.
- El 29 de marzo de 2019 se obtuvo la aprobación por parte de la Administración de Alimentos y Medicamentos (FDA) de EE. UU. de Duaklir® de acuerdo con los resultados positivos del estudio AMPLIFY que demuestran mejorías significativas en la función pulmonar de los pacientes con EPOC, de moderada a grave, comparando con cada componente de forma individual (tanto bromuro de aclidinio como formoterol). La FDA también ha aprobado incluir en la Ficha Técnica del producto de Estados Unidos de América que Tudorza® y Duaklir® reducen la tasa anual de exacerbaciones de EPOC moderadas o graves en comparación con el placebo.
- El 5 de abril de 2019 AstraZeneca notificó al Grupo el pago de un hito por consecución de ventas, asociado al acuerdo efectivo el 1 de noviembre de 2014, revisado en abril de 2019, y relativo a la franquicia de bromuro de aclidinio (broncodilatador para aliviar los síntomas de la enfermedad pulmonar obstructiva crónica, EPOC). Este hito representa un importe de 65 millones de dólares: 35 millones se cobraron en efectivo el 1 de mayo de 2019 y los restantes 30 millones de cobrarán el 31 de marzo de 2020.
- El 17 de junio de 2019, una vez adoptados por la Junta General de accionistas de Almirall celebrada el 8 de mayo de 2019 los acuerdos necesarios para la transformación de los Bonos en bonos convertibles y/o canjeables en acciones del Emisor, se comunicó que la escritura pública por la que se elevaban a público los citados acuerdos de la Junta y se modificaba la escritura pública de la emisión de los Bonos había quedado inscrita en el Registro Mercantil de Barcelona el 11 de junio de 2019. El Bono ha devenido efectivamente convertible el 25 de junio de 2019.
- El 19 de diciembre de 2019 el Grupo firmó un acuerdo de opción para adquirir un componente farmacéutico en fase de desarrollo a Bioniz Therapeutics, Inc., una compañía biofarmacéutica con sede en Irvine, California (EE. UU.), que desarrolla terapias peptídicas first-in-class, que inhiben de forma selectiva múltiples citoquinas para tratar enfermedades inmunoinflamatorias y neoplasias de células T. Según los términos del acuerdo, el Grupo ha realizado un pago inicial de 15 millones de dólares (unos 13 millones de euros) a Bioniz a cambio de la opción para adquirir la totalidad de las acciones de la compañía. Después de la disponibilidad de los resultados del estudio de fase 1/2 en LCCT, determinados datos clínicos de biomarcadores y el informe de la reunión de End of Phase 2 con la FDA, Almirall tendrá 60 días para ejercer su opción. Si Almirall decide ejercerla, la compañía realizará un pago por tal ejercicio de 47 millones de dólares en diferentes plazos durante los siguientes años. Almirall realizará pagos adicionales una vez que se logren ciertos hitos de desarrollo, regulatorios y comerciales.

En cuanto al progreso de los productos que actualmente se encuentran en fase de desarrollo

- El 9 de octubre se inició el programa de fase 3 de lebrikizumab. Este programa de fase 3 incluye dos estudios idénticos, aleatorizados, doble ciego, controlados con placebo y grupos paralelos diseñados para confirmar la seguridad y eficacia de lebrikizumab como monoterapia en pacientes con dermatitis atópica de moderada a grave. Para estos estudios se prevé reclutar a un total de 800 pacientes adultos y adolescentes a partir de 12 años de edad con dermatitis atópica de moderada a grave, procedentes de 200 centros de Estados Unidos, Europa y Asia.

El Grupo tiene previsto dar a conocer los resultados preliminares de la fase de inducción en el primer semestre de 2021. Además de los dos estudios con monoterapia, el Grupo tiene planificado incluir un tercer estudio en el mismo programa para evaluar la eficacia de lebrikizumab en combinación con un corticosteroide tópico. Se evaluará también el impacto del tratamiento con lebrikizumab en cuanto a la calidad de vida de los pacientes.

- Tal como se anunció en la reunión anual del pasado 2 de marzo de 2019 en la American Academy of Dermatology en Washington, DC, los estudios KX01-AK-003 y KX01-AK-004 alcanzaron el criterio de valoración primario, definido como la desaparición del 100% de las lesiones tratadas de queratosis actínica a día 57 en las áreas de cara o cuero cabelludo. Se observó una desaparición completa de las lesiones en el 44% y 54% de los pacientes tratados con tirbanibulina, respectivamente, mientras que el 5% y 13% fueron controlados por placebo.

Estos resultados suponen la última pieza información a remitir a la New Drug Application (NDA) de Estados Unidos y a la Marketing Authorization Application (MAA) de Europa, cuyo lanzamiento se espera para el primer trimestre de 2021 y segundo trimestre de 2021, respectivamente.

- El 26 de septiembre se presentó la Marketing Authorization Application (MAA) para finasteride (ALM12845). El producto es un spray cutáneo, una solución que ha demostrado su seguridad y eficacia en el tratamiento tópico para hombres adultos con pérdida de cabello (alopecia androgenética). El producto está sujeto a prescripción médica. La aprobación en Europa está prevista para 2020 o a principios de 2021.
- El 31 de julio se presentó la Marketing Authorization Application (MAA) para terbinafina (ALM12834). El producto es una laca de uñas medicinal indicada como tratamiento tópico de infecciones fúngicas de leves a moderadas en las uñas, causadas por dermatofitos y / u otras levaduras y mohos sensibles a la terbinafina, sin afectación de la matriz ungueal / lúnula. La aprobación en Europa se prevé para 2020 o principios de 2021.

4. Balance consolidado. Situación financiera

Las principales variaciones del Balance a 31 de diciembre de 2019 con respecto al cierre del ejercicio 2018 se describen a continuación:

- El epígrafe de Activos intangibles incrementa principalmente como consecuencia del acuerdo firmado con Dermira y Bioniz, adicionalmente al efecto del tipo de cambio en los activos en moneda extranjera (principalmente vinculados al dólar americano).
- Los activos Financieros se han reducido principalmente por la reclasificación a corto plazo y posterior cobro de determinados hitos relacionados con el acuerdo de Astrazeneca.
- Los Pasivos no corrientes se han visto reducidos principalmente por el traspaso a corto plazo de un hito a pagar ligado al acuerdo de licencia para un producto para la hipertensión con Astrazeneca en 2017, el reembolso de 150 millones de la póliza de crédito y el traspaso a resultados de los ingresos diferidos en virtud del acuerdo firmado con Astrazeneca en 2014, parcialmente compensado por los 80 millones de euros recibidos del Banco Europeo de Inversiones.
- Los Pasivos corrientes han incrementado principalmente por el traspaso a corto plazo del hito mencionado en el párrafo anterior y el incremento de los acreedores comerciales, principalmente debido al incremento de actividad de la filial estadounidense Almirall LLC.

5. Gestión de riesgo financiero y uso de instrumentos de cobertura

Riesgo de tipo de interés

Durante el primer trimestre del año 2017, la sociedad dominante firmó una nueva línea de crédito a 4 años, habilitada para un máximo de disposición de 250 millones de euros a tipo de interés fijo, siendo la media de dicho tipo del 0,81%, por lo que el Grupo no está expuesta a la volatilidad de tipos de interés. A fecha de cierre de 2019, el Grupo no tenía ningún importe dispuesto de esta financiación, mientras que a cierre del 2018 estaban dispuestos 150 millones de euros.

En Septiembre de 2018, la sociedad dominante firmó un préstamo temporal de 400 millones de euros a un tipo de interés fijo del 1,25%. Dicho préstamo se canceló en Diciembre de 2018 y se refinanció, por una parte, con un préstamo sindicado de 150 millones de euros a un tipo fijo del 2,1% y, por otra parte, con la emisión de Bonos Convertibles (250 millones de euros), también a un tipo de interés fijo del 0,25%. Al tratarse todo de financiación a tipo de interés fijo, el Grupo no está expuesto a la volatilidad de tipos de interés.

Finalmente, en marzo de 2019 la Sociedad dominante formalizó un préstamo con el Banco Europeo de Inversiones (BEI) por importe de hasta 120 millones de euros, para financiar sus esfuerzos en investigación y desarrollo, con el objetivo de ofrecer innovación de vanguardia y terapias diferenciadas en el área de la dermatología médica. El primer tramo de 80 millones de euros fue concedido el 17 de abril de 2019, a un interés fijo del 1,35%.

Riesgo de tipo de cambio

El Grupo está expuesto al riesgo del tipo de cambio en determinadas operaciones derivadas de su actividad. Fundamentalmente se trata de cobros en dólares correspondientes a ventas de producto acabado, cobros y pagos derivados de la operación realizada con AstraZeneca, pagos en dólares derivados de los acuerdos de licencia con Athenex, Dermira o el reciente acuerdo de opción con Bioniz, pagos en dólares por ensayos clínicos, compras de materias primas y pagos de royalties en yenes y dólares, así como los cobros y pagos realizados por las filiales de Estados Unidos, Reino Unido, Polonia, Suiza y Dinamarca en su moneda local. La divisa más relevante con la que opera el grupo es el dólar americano.

El Grupo analiza trimestralmente las previsiones de cobros y pagos en divisa así como la evolución y tendencia de las mismas. Durante los últimos ejercicios, el Grupo ha reducido su exposición al riesgo por tipo de cambio en aquellas transacciones comerciales de mayor volumen, mediante la contratación de seguros de cambio puntuales para cubrir los pagos en yenes por compra de materias primas, y para cubrir las entradas de tesorería en USD por cobros así como el pago previsto en USD por la compra del portfolio de Allergan que se realizó en Septiembre de 2018.

La Sociedad dominante del Grupo era prestataria de un préstamo en dólares con la subsidiaria Almirall, Inc., que fue cancelado en 2018, capitalizándose el importe restante a devolver. Dicho préstamo no fue cubierto debido a que las previsiones de la evolución del dólar eran favorables y la cobertura suponía una salida de caja del importe de la revalorización.

Por otro lado, y para financiar parte de la compra del portfolio de Allergan durante el ejercicio 2018 se realizó un nuevo préstamo con la subsidiaria Almirall, Inc en USD. Dicho préstamo se cubrió con un seguro de cambio para minimizar el riesgo de tipo cambio cerrando la posición según se explica en la Nota 17. A 31 de diciembre de 2019 no hay ningún seguro de cambio contratado.

Finalmente, existía otro préstamo con la subsidiaria Almirall Aesthetics Inc que fue considerado como inversión neta en el extranjero, contabilizándose dichas diferencias de cambio contra el epígrafe de Diferencias de conversión. A raíz de la disolución de dicha sociedad dependiente en noviembre de 2019, las diferencias de cambio acumuladas han sido reclasificadas al epígrafe de Diferencias de cambio de la cuenta de resultados, según se explica en la Nota 21.

Riesgo de liquidez

El Grupo determina las necesidades de tesorería utilizando dos herramientas fundamentales de previsión que varían en cuanto a su horizonte temporal.

Por una parte, se establece un presupuesto mensualizado de tesorería a un año que se fundamenta en los estados financieros previsionales para el año en curso, del cual se analizan mensualmente las desviaciones. Por otro lado, se configuran previsiones a 24 meses, que se actualizan mensualmente.

Los excedentes de tesorería se han invertido por regla general en activos financieros a muy corto plazo en entidades financieras de solvencia reconocida.

Los instrumentos de financiación incluyen una serie de "covenants" que en caso de incumplimiento supondrían la exigibilidad inmediata de dichos pasivos financieros. El Grupo evalúa periódicamente dicho cumplimiento (así como las expectativas futuras de cumplimiento para, en su caso, poder tomar medidas correctoras). A 31 de diciembre de 2019, se consideran todos los "covenants" cumplidos, tal y como se menciona en la Nota 17.

El Grupo realiza una gestión prudente del riesgo de liquidez, manteniendo el suficiente efectivo y valores negociables, así como la contratación de facilidades crediticias comprometidas por importe suficiente para soportar las necesidades previstas.

Por último, la planificación y gestión de la liquidez a medio y largo plazo se basa en el Plan Estratégico del Grupo que abarca un horizonte temporal de cinco años.

6. Factores de riesgo

Los factores de riesgo dignos de mención que pueden afectar a la consecución de los objetivos de negocio son los siguientes:

- Reducciones de precio o limitaciones en volumen para los productos existentes y dificultades en la obtención de los precios o condiciones de reembolso solicitados para los nuevos lanzamientos por decisiones de las autoridades sanitarias, con el consiguiente impacto en las previsiones de venta.
- Erosión de la cifra de negocio y pérdida de cuota de mercado por la entrada progresiva de genéricos.
- Ataques cibernéticos o incidentes de seguridad que permiten el acceso a información confidencial o causan una interrupción de las actividades del negocio.
- Deterioro de activos intangibles y fondos de comercio por flujos de ingresos inferiores a los proyectados.
- Pipeline de I+D no suficientemente equilibrado y diferenciado en sus diferentes fases para nutrir el portfolio de productos.

7. Acciones propias

La Sociedad Dominante mantiene un contrato de liquidez con un intermediario financiero, efectivo desde el 4 de marzo de 2019, con el objetivo de favorecer la liquidez y regularidad en la cotización de las acciones de la Sociedad, dentro de los límites establecidos por la Junta General de Accionistas y por la normativa vigente, en particular, la Circular 1/2017, de 26 de abril, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre contratos de liquidez. Dicho contrato supone que la Sociedad Dominante posea a 31 de diciembre de 2019 autocartera que representa el 0,07% del capital social (no tenía acciones

propias al 31 de diciembre de 2018) y un valor nominal global de 13,7 miles de euros y que han sido registradas de acuerdo con la NIIF-UE. El precio medio de adquisición de dichas acciones ha sido de 15,54 euros por acción. Las acciones de la Sociedad Dominante en su poder tienen por objeto su negociación en el mercado.

8. Hechos posteriores

A la fecha de formulación de estas cuentas anuales consolidadas, el Consejo de Administración de Almirall, S.A. ha acordado proponer a la Junta General de Accionistas la distribución de un dividendo con cargo a reservas de libre disposición por un importe de 35,3 millones de euros (equivalente a 0,203 euros por acción). A efectos de realización de esta distribución de dividendo se propone volver a utilizar el sistema de retribución para los accionistas denominado como "Dividendo Flexible", ya aplicado en 2019. De este modo, se ofrece a sus accionistas una alternativa que les permite recibir acciones liberadas de la Sociedad Dominante sin limitar su posibilidad de percibir en efectivo un importe equivalente al pago del dividendo tal y como se indica en la Nota 4.

9. Tendencias para el año 2020

El ejercicio 2020 se espera que sea el año de consolidación de los lanzamientos realizados en los dos últimos ejercicios: Seysara en Estados Unidos y Skilarence e Ilumetri en Europa. Por otro lado, el Grupo tendrá que afrontar la competencia de genéricos tanto en Europa como en Estados Unidos para algunos de sus productos más maduros.

En lo que se refiere a los productos actualmente en desarrollo, en 2020 se espera realizar la presentación a registro ante la EMA de tirbanibulina (licencia adquirida a Athenex a finales de 2017) y continuar con los estudios de Fase III de lebrizumab (licencia adquirida a Dermira en 2019), los cuales se espera que se publiquen los resultados a durante la primera mitad de 2021.

La Dirección del Grupo sigue manteniendo el foco en oportunidades de crecimiento inorgánico que aporten valor sostenible para los accionistas.

10. Informe de Gobierno Corporativo

El Informe de Gobierno Corporativo se adjunta en el Anexo II del presente documento.

11. Estructura de capital. Participaciones significativas

Al 31 de diciembre de 2019 el capital social de la Sociedad Dominante está representado por 174.554.820 acciones de 0,12 euros de valor nominal cada una de ellas, totalmente suscritas y desembolsadas.

Los accionistas con titularidad significativa en el capital social de Almirall, S.A. tanto directa como indirecta, superior al 3% del capital social, de los que tiene conocimiento la Sociedad Dominante, de acuerdo con la información contenida en los registros oficiales de la Comisión Nacional del Mercado de Valores al 31 de diciembre de 2019, son los siguientes:

Nombre o denominación social del titular directo de la participación	% Participación en Grupo Almirall
Grupo Plafin, S.A.	40,9%
Grupo Corporativo Landon S.L.	18,8%

Al 31 de diciembre de 2019, no existe conocimiento por parte de la Sociedad Dominante de otras participaciones iguales o superiores al 3% del capital social o de los derechos de voto de la Sociedad Dominante, o siendo inferiores al porcentaje establecido, permitan ejercer una influencia notable en la Sociedad Dominante.

12. Pactos parasociales y restricciones a la transmisibilidad y voto

Existe un pacto parasocial, debidamente comunicado a la CNMV y cuyo texto íntegro es consultable a través de la web www.almirall.com, suscrito por Don Antonio Gallardo Ballart y Don Jorge Gallardo Ballart, que regula la actuación concertada de sus firmantes en Almirall, S.A. y el ejercicio de los derechos de voto inherentes a su participación indirecta en la Sociedad a través de la sociedad Grupo Plafin, S.A.U., por un lado, y Todasa, S.A.U. (hoy Grupo Corporativo Landon, S.L.), de otro.

No existen restricciones estatutarias a la libre transmisibilidad de las acciones de la Sociedad, y tampoco existen restricciones estatutarias ni reglamentarias al derecho de voto.

13. Órganos de Administración, Consejo

Nombramiento de consejeros

Los consejeros son designados (i) a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el caso de consejeros independientes, y (ii) previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en el caso de los restantes consejeros, por la Junta General o por el Consejo de Administración de conformidad con las previsiones contenidas en la Ley de Sociedades de Capital.

En el momento de nombramiento de un nuevo consejero, el mismo debe seguir el programa de orientación para nuevos consejeros establecido por la Sociedad Dominante, con el fin de que pueda adquirir un conocimiento rápido y suficiente de la Sociedad Dominante, así como de sus reglas de gobierno corporativo.

En cuanto a la designación de consejeros externos, el Consejo de Administración procura que la elección de candidatos recaiga sobre personas de reconocida solvencia, competencia y experiencia, debiendo extremar el rigor en relación con aquéllas llamadas a cubrir los puestos de consejero independiente previstos en el artículo 6 del Reglamento del Consejo.

Los consejeros afectados por propuestas de reelección se abstendrán de intervenir en las deliberaciones y votaciones que traten de ellas.

Los consejeros ejercen su cargo durante el plazo establecido al efecto por la Junta General, que deberá ser igual para todos ellos y no podrá exceder de cuatro años, al término de los cuales podrán ser reelegidos una o más veces por periodos de igual duración máxima.

Sustitución de consejeros

Los consejeros cesarán en el cargo cuando haya transcurrido el período para el que fueron nombrados y cuando lo decida la Junta General en uso de las atribuciones que tiene conferidas legal o estatutariamente. En cualquier caso el nombramiento de los administradores caducará cuando, vencido el plazo, se haya celebrado la Junta General siguiente o hubiese transcurrido el término legal para la celebración de la junta que deba resolver sobre la aprobación de cuentas del ejercicio anterior.

El Consejo de Administración únicamente podrá proponer el cese de un consejero independiente antes del transcurso del plazo estatutario cuando concorra justa causa, apreciada por el Consejo previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En particular, se entenderá que existe justa causa cuando el consejero hubiera incumplido los deberes inherentes a su cargo o hubiese incurrido de forma sobrevenida en alguna de las circunstancias impositivas descritas en la definición de consejero independiente que se establezca en las recomendaciones de buen gobierno corporativo aplicable en cada momento.

Los consejeros afectados por propuestas de cese se abstendrán de intervenir en las deliberaciones y votaciones que traten de ellas.

Los consejeros deberán poner su cargo a disposición del Consejo de Administración y formalizar, si éste lo considera conveniente, la correspondiente dimisión en los siguientes casos:

- a) Cuando cesen en los puestos ejecutivos a los que estuviere asociado su nombramiento como consejero.
- b) Cuando se vean incurso en alguno de los supuestos de incompatibilidad o prohibición legalmente previstos.
- c) Cuando resulten gravemente amonestados por el Consejo de Administración por haber infringido sus obligaciones como consejeros.
- d) Cuando su permanencia en el Consejo pueda poner en riesgo o perjudicar los intereses, el crédito o la reputación de la Sociedad Dominante o cuando desaparezcan las razones por las que fueron nombrados (por ejemplo, cuando un consejero dominical se deshace de su participación en la Sociedad Dominante).
- e) En el caso de los consejeros independientes éstos no podrán permanecer como tales durante un período continuado superior a 12 años, por lo que transcurrido dicho plazo, deberán poner su cargo a disposición del Consejo de Administración y formalizar la correspondiente dimisión.
- f) En el caso de los consejeros dominicales (i) cuando el accionista a quien representen venda íntegramente su participación accionarial y; asimismo (ii) en el número que corresponda, cuando dicho accionista rebaje su participación accionarial hasta un nivel que exija la reducción del número de consejeros dominicales.

En el caso de que, por dimisión o por cualquier otro motivo, un consejero cese en su cargo antes del término de su mandato, deberá explicar las razones en una carta que remitirá a todos los miembros del Consejo.

Modificación de los Estatutos Sociales

La modificación de los Estatutos Sociales compete a la Junta General y se rige por lo dispuesto en el artículo 160 de la Ley de Sociedades de Capital y otros concordantes, sin que exista ninguna especialidad relevante ni en los Estatutos Sociales ni en el Reglamento de la Junta General.

Poderes de los miembros del Consejo de Administración

El Consejero Delegado de la sociedad tiene delegadas a su favor determinadas facultades del Consejo según resulta de escritura autorizada por el Notario de Barcelona Don Enrique Viola Tarragona en fecha 24 de mayo de 2018.

Asimismo el consejero D. Jorge Gallardo Ballart tiene conferidos poderes en virtud de escritura de poder autorizada por el Notario de Barcelona Don Enrique Viola Tarragona en fecha 2 de junio de 2011.

14. Acuerdos significativos

No constan acuerdos significativos, tanto en lo relativo a cambios de control de la Sociedad Dominante como entre la Sociedad Dominante y sus cargos de Administración y Dirección o Empleados en relación a indemnizaciones por dimisión, despido u OPAs.

15. Estado de Información no financiera

1- MODELO DE NEGOCIO

Descripción entorno; Descripción organización y estructura; Mercados; Objetivos y estrategia y Riesgos y tendencias futuras.

Almirall es una compañía farmacéutica global líder, enfocada en la salud de la piel que colabora con profesionales de la salud, aplicando la Ciencia para proporcionar soluciones médicas a pacientes y futuras generaciones. Los esfuerzos de Almirall se centran en luchar contra las enfermedades de la salud de la piel y ayudar a la gente a sentirse y verse mejor, apoyando a los profesionales sanitarios en su mejora continua, y aportando soluciones innovadoras allí donde sea necesario.

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

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

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

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

Almirall realiza la mayoría de sus actividades de I+D en sus instalaciones de Sant Feliu de Llobregat (Barcelona), que se inauguraron en 2006. Con una superficie de más de 27.500 m², está equipado con la tecnología más avanzada y cuenta con profesionales altamente cualificados en todas las disciplinas implicadas en el proceso de investigación y desarrollo de un nuevo fármaco. Además de este centro, Almirall también cuenta con una planta química en Sant Andreu de la Barca (también en la zona de Barcelona), que proporciona los ingredientes activos necesarios para los estudios toxicológicos, preclínicos y clínicos.

Adquirido por Almirall a Hermal en 2007, el centro de Reinbek (Alemania) está ubicado a las afueras de Hamburgo y tiene una superficie total de 21.000 m². En estas instalaciones, los expertos de Almirall trabajan en programas de desarrollo para

descubrir nuevas formulaciones indicadas para el tratamiento de enfermedades de la piel. Sus más de 60 años de trabajo en esta área lo sitúan como el Centro Dermatológico líder en Europa.

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

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

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

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

El Sistema de Gestión de Riesgos de Almirall se basa en la existencia de un Mapa de Riesgos anual, que prioriza aquellos riesgos más relevantes del mapa global de riesgos de la compañía.

Dicho Sistema de Gestión de Riesgos, coordinado por Auditoría Interna, se elabora a partir de la consolidación del análisis y valoración de eventos, riesgos, controles y planes de acción de mitigación 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.

Son objeto de evaluación todos los riesgos que pueden impactar de forma relevante en la consecución de los objetivos de la Compañía. Se consideran, por tanto, los riesgos estratégicos, operacionales, financieros, fiscales, tecnológicos, regulatorios y de reporting causados tanto por factores externos como internos.

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

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

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

Los diversos riesgos son identificados y evaluados por los Directores de la Compañía a partir del análisis de los posibles acontecimientos que pueden dar lugar a los mismos. La valoración se realiza mediante la utilización de unas métricas que miden la probabilidad de ocurrencia y el impacto - cuya definición varía según la tipología del riesgo- en los objetivos de negocio. Se mide tanto el riesgo inherente como el residual por lo que también se determinan los controles existentes para mitigarlos, así como los planes de acción adicionales necesarios si aquellos se consideran insuficientes. Para cada uno de ellos, se establece un responsable de su gestión e implementación.

El Informe Anual de Gobierno Corporativo contiene detalle adicional respecto el Sistema de Riesgos de Almirall.

2. GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

2.1 Enfoque de gestión

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

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

Almirall dispone de una política global corporativa de prevención y medio ambiente, la cual establece que uno de los objetivos prioritarios y estratégicos que impulsan la actividad cotidiana de la organización es la prevención de riesgos laborales y el respeto hacia el medio ambiente. Para ello se establecen, entre otros, los siguientes principios básicos:

- Compromiso con la protección del medio ambiente, potenciando su integración en los procesos de trabajo diario de la Compañía.
- Gestión eficiente y sostenible de los recursos, uso de energías renovables, y compromiso con la mitigación y adaptación al cambio climático, mediante programas de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.
- Compromiso con la mejora continua de la gestión ambiental de Almirall para la mejora de su desempeño, cumpliendo los requisitos legales aplicables y otros requisitos que Almirall suscribe voluntariamente.
- Establecimiento de programas periódicos, con objetivos y metas acordes con la normativa aplicable, con la propia política corporativa global de prevención y medio ambiente, y con los riesgos y oportunidades identificados en materia de protección del medio ambiente.
- Formación, implicación y participación del personal y de las empresas colaboradoras de Almirall, en la aplicación de los principios contenidos en la política global corporativa de prevención y medio ambiente.
- Aseguramiento de la disponibilidad de la información y de los recursos necesarios, y planificación adecuada de su utilización.
- El respeto hacia el medio ambiente es un objetivo de toda la Compañía, por lo que la responsabilidad para su logro incumbe a todos los colaboradores de Almirall, cualquiera que sea su nivel o función.

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

Almirall dispone de un sistema integrado de gestión de la seguridad y salud laboral, del medio ambiente y de la energía. En mayo de 2019, Almirall superó con éxito la auditoría de certificación de TÜV Rheinland sobre el sistema integrado de gestión, de acuerdo a las normas internacionales ISO 45001:2018, ISO 14001:2015 e ISO 50001:2018, en todos sus centros en España y Alemania.

Con relación a la gestión ambiental, después de lograr en 2018 el certificado de adaptación a la nueva ISO 14001:2015, en esta auditoría hemos validado su efectividad, habiéndose identificado 0 no conformidades por parte del equipo auditor. En Almirall tenemos la certificación ISO 14001 desde el año 2004.

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



El alcance del sistema de gestión de la prevención y el medio ambiente, incluido el desempeño energético es el que se indica en la Tabla 1.

Alcance				ISO 45001	ISO 14001	ISO 50001
Pais	Tipo centro	Centro	Actividad			
España	Oficinas	Sede Central	Actividades de I+D, fabricación de principios activos, y fabricación y comercio al por mayor de productos farmacéuticos	X	X	X
		Red Comercial	Comercio al por mayor de productos farmacéuticos	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 productos farmacéuticos	X	X	X
Alemania	Mixto (Oficinas, Farma, I+D, Comercial)	Reinbek	Actividades de I+D, y fabricación y comercio al por mayor de productos farmacéuticos	X	X	X

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

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

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

2.2 Contaminación

2.2.1 Cambio climático y emisiones de gases de efecto invernadero

El cambio climático es probablemente el mayor desafío al que se enfrenta la Humanidad. Almirall tiene el firme compromiso de la lucha contra el cambio climático, incluyendo como aspecto significativo en su estrategia medioambiental la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero. La respuesta contra el calentamiento global es la reducción de emisiones y la adaptación a los futuros efectos. En ese sentido, Almirall ha definido su estrategia medioambiental en dos pilares:

Por un lado, la disminución de su huella de carbono asumiendo un crecimiento del negocio, donde la tecnología, la eficiencia energética y la sustitución de los combustibles fósiles son fundamentales para la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.

Por otro lado, Almirall, como empresa farmacéutica, cree que debe jugar un rol importante en la prevención y minimización de los daños que pueda provocar el cambio climático en la salud de las personas para construir un futuro mejor.

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

- Cálculo y seguimiento de emisiones de gases de efecto invernadero.
- Gestión de los riesgos y oportunidades del cambio climático.
- Eficiencia energética.
- Uso de energías renovables.
- Trabaja en establecer un objetivo voluntario de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero a medio-largo plazo mediante la consecución de metas anuales.
- Sensibilización del personal de Almirall.

Con objeto de reducir las emisiones de CO₂ y mejorar la seguridad de los trabajadores en los trayectos al trabajo Almirall ha desarrollado un plan de movilidad sostenible que, entre otras iniciativas, incluye el transporte público en el plan de compensación flexible de los empleados, la subvención a la compra de vehículos híbridos y eléctricos, formación en conducción sostenible, la instalación de cargadores eléctricos en sus centros de España para coches, zonas de parking para bicicletas y patinetes eléctricos entre otras. En 2020 está previsto el lanzamiento de un programa de *carpooling* para fomentar el uso compartido de vehículos.

Emisiones de gases de efecto invernadero alcance 1 y 2

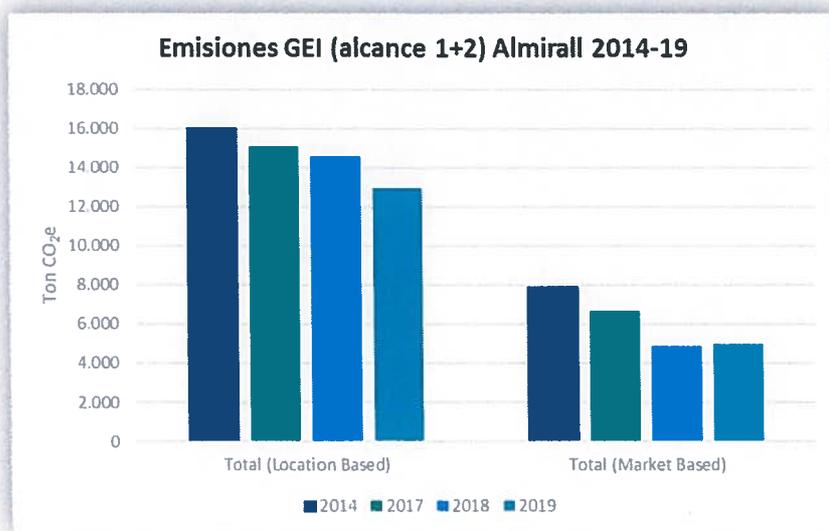
Almirall ha establecido un objetivo de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de alcance 1 y 2 del 21% para el periodo 2014-2025. La consecución del objetivo se basa en la reducción de consumo energético mediante proyectos de eficiencia energética y por la apuesta de la compañía por la autogeneración de energía renovable. En 2016, Almirall instaló una planta fotovoltaica en su planta química de Sant Celoni con una potencia de 300 kW y en 2018, instaló en su planta farmacéutica de Sant Andreu de la Barca la mayor planta fotovoltaica en Cataluña con una potencia de 800 kW lo que supone una reducción de emisiones de 515 t CO₂ anuales entre ambas plantas.

Adicionalmente, como parte de su estrategia contra el cambio climático, desde 2013 en España y desde 2018 en Alemania, Almirall compra energía eléctrica verde con Garantía de Origen (GdOs) fomentando el aumento de energía renovable en el mix energético de los países mencionados.

De acuerdo con lo expuesto las emisiones de alcance 2 se reportan en base al energético del país (*location based*) y teniendo en cuenta compra de energía verde (*market based*).

CO ₂ (t)	2017	2018	2019
Alcance 1	4.959	4.840	4.925
Alcance 2 (market based)	1694	0	0
Alcance 2 (location based)	9.889	9.687	7.952

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



Carbon Disclosure

Como un ejercicio de transparencia, desde 2014 Almirall da respuesta al cuestionario de CDP, que mide la transparencia y desempeño en Cambio Climático de las empresas. Este cuestionario nos ayuda a entender las mejores prácticas en nuestro sector e incorporarlas en nuestra mejora continua. La calificación de Almirall en el *reporting* del año 2019 ha sido de *B-Management*, mejorando desde el nivel *C-awareness*. Entre otros aspectos, ha sido clave establecer un objetivo de reducción de emisiones GEI con horizonte 2.025 y el progreso para la obtención del mismo.

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

Tabla 3. Evolución en la calificación en CDP de Almirall

2.2.2 Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica

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

Emisiones difusas (t)	2017	2018	2019
COVs	154,3	56,5	40,0

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

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

2.3 Uso sostenible de recursos

2.3.1 Consumo de energía

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

Respecto el año 2011, Almirall ha logrado una reducción del 20% en el total de su consumo energético. Esto ha sido posible gracias a las acciones llevadas a cabo en el marco del desarrollo de proyectos de mejora energética, comprometidos en buscar soluciones de eficiencia energética para contribuir en la construcción de un entorno más sostenible.

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

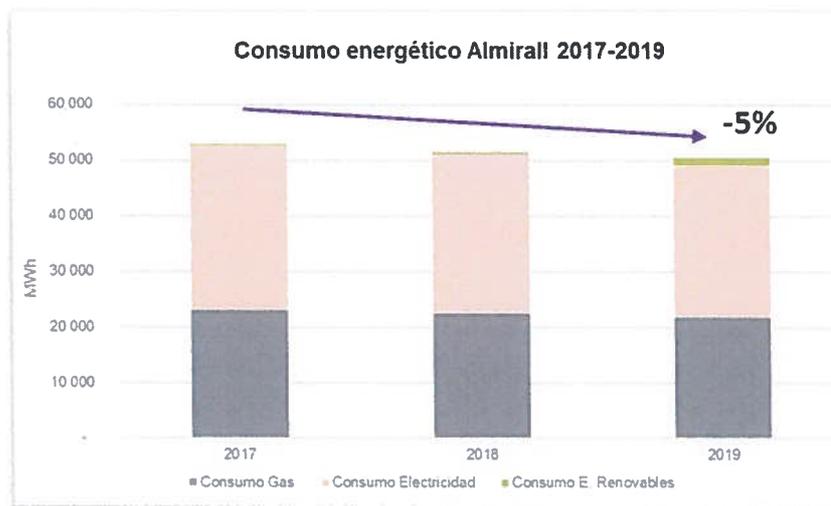
De esta manera, la compañía ha logrado implementar innovadoras tecnologías como la levitación magnética y la humectación por nebulización de agua por alta compresión, que permiten reducir el consumo energético en compresores de equipos de frío y en los sistemas de vaporación por resistencias y/o electrolisis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

Consumo energético

Las principales fuentes de consumo de energía de Almirall son el gas y la electricidad. En relación al consumo de electricidad, Almirall apuesta no únicamente por la compra de energía verde con Garantía de Origen sino también por la autogeneración de energía renovable, con estas instalaciones, en 2019 se ha reducido la dependencia del subministro de la red eléctrica de compañía en 1.505 MWh, el 5% del consumo eléctrico de Almirall.

Consumo energético (MWh)	2017	2018	2019
Gas Natural	22.896	22.509	21.741
Electricidad de compañía	29.750	28.615	27.142
Energía renovable	262	402	1.505

Tabla 4. Consumo energético de Almirall



2.3.2 Consumo de agua y vertido de aguas residuales

En los centros productivos se diseñan los procesos industriales de forma adecuada para contribuir a la minimización del consumo de agua.

En la Tabla 5 se detallan los consumos de agua en los diferentes centros de trabajo de Almirall.

Consumo agua (m ³)	2017	2018	2019
Agua de compañía	97.532	84.915	77.141
Agua de pozo	22.330	32.506	65.811

Tabla 5. Consumos de agua en Almirall

Reducir el caudal y la carga contaminante de los vertidos líquidos supone actuar sobre los contaminantes generados en los propios procesos. Además, se dispone de instalaciones de tratamiento de aguas residuales. En todos los centros de Almirall la media de los parámetros se encuentra como mínimo por debajo del 70% de límite legal.

2.4 Economía circular y prevención y gestión de residuos

Almirall gestiona sus residuos de forma responsable, priorizando la minimización en origen y el tratamiento más sostenible y seguro para cada tipología. Se desglosan los residuos según su tipología (peligroso/ no peligroso) y su tratamiento (valorización/ no valorización).

Los residuos peligrosos corresponden mayoritariamente a residuos de disolventes en plantas químicas, residuos químicos y aguas de limpieza en plantas farmacéuticas, y residuos de laboratorio en los centros de investigación y desarrollo. Los residuos no peligrosos consisten básicamente en residuos asimilables a urbanos y restos de envases de las plantas farmacéuticas.

Los residuos valorizables son aquellos que tienen como vía de gestión el reciclaje, reutilización, etc. y, los no valorizables, los que tienen como destino final la disposición y/ o eliminación de residuo.

En las Tabla 6 y 7 se muestra la evolución de los residuos en los últimos años, tanto en los centros de Almirall España como en Almirall Alemania. Se destaca una disminución muy significativa de los residuos generados en Almirall Alemania debido a la transferencia de una línea de producción a España.

TOTAL ALMIRALL ESPAÑA	2017	2018	2019
	Res. (t)	Res. (t)	Res. (t)
Residuos Peligrosos Valorizables	1.873,2	1.826,9	2.030,9
Residuos Peligrosos No Valorizables	210,9	473,0	336,2
Residuos No Peligrosos Valorizables	393,7	380,6	426,2
Residuos No Peligrosos No Valorizables	460,5	578,3	702,6
Total	2.938,3	3.258,9	3.495,8

Tabla 6. Residuos Almirall España

TOTAL ALMIRALL ALEMANIA	2017	2018	2019
	Res. (t)	Res. (t)	Res. (t)
Residuos Peligrosos Valorizables	15,6	16,7	23,0
Residuos Peligrosos No Valorizables	35,5	24,0	22,0
Residuos No Peligrosos Valorizables	153,5	146,5	156,4
Residuos No Peligrosos No Valorizables	5.154,3	6.539,6	3.146,4
Total	5.358,8	6.726,7	3.347,8

Tabla 7. Residuos Almirall 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 a la Ley 11/1997, de 24 de abril, de envases y residuos de envases y al R.D. 782/1998, de 30 de abril, por el que se aprueba el Reglamento para desarrollo y ejecución de la Ley 11/1997. En Alemania, Almirall está adherida al *Duale System Deutschland (DSD)*, con el fin de dar cumplimiento con la orden ministerial estatal sobre Envases y Embalajes (*VeparckV*).

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

A continuación se indica el material de envases de los productos de Almirall en el mercado nacional español y en Alemania:

ALMIRALL ESPAÑA	2017	2018	2019
	(t)	(t)	(t)
Vidrio	59,6	46,4	43,7
Papel/Cartón	333,2	383,1	386,9
Aluminio	32,4	33,0	38,0
Plástico	60,7	58,5	56,4
Material compuesto	232,3	258,5	265,0

Tabla 8. Material de envases de venta Almirall España

ALMIRALL ALEMANIA	2017	2018	2019
	(t)	(t)	(t)
Vidrio	60,6	60,3	62,6
Papel/Cartón	80,1	73,5	68,9
Aluminio	23,4	23,3	22,3
Plástico	45,4	43,1	42,7
Material compuesto	13,8	15,7	17,0

Tabla 9. Material de envases de venta Almirall Alemania

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

Eco-diseño

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

2.5 Protección de la biodiversidad

Todos los centros industriales y de investigación están ubicados en polígonos industriales y no se han determinado impactos significativos a la biodiversidad en espacios protegidos cercanos. En caso de emergencia con potencial impacto ambiental sobre el entorno se dispone de planes de emergencia donde se describen las actuaciones para minimizar los impactos negativos para las personas y el medio ambiente.

3- CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

- Empleo: número y distribución (sexo, edad, nacionalidad, etc.)
- Organización del trabajo
- Salud y seguridad
- Relaciones sociales
- Formación
- Acceso personas con discapacidad
- Integración e igualdad (género, protocolos acoso, etc)

A fin de ejercicio de 2019, Almirall tiene un total de 1.765 empleados con 24 nacionalidades representadas y con un porcentaje del 47% de hombres y del 53% de mujeres, una antigüedad media de 13,5 años, un 62% de empleados con titulación universitaria y un 70% de expertos en la industria farmacéutica.

El 94% de los empleados de Almirall se concentran en Europa y un 6% en EEUU. La distribución en categorías profesionales es la siguiente: 3% Directores, 14% Managers, 60% Técnicos Especialistas y 23% Administrativos/Operarios.

La distribución por edad de la plantilla de Almirall es la siguiente: el 58% de los empleados son mayores de 31 años y menores de 50, el 6% son menores de 30 años y un 36% son mayores de 50 años

En el cuadro adjunto se detalla la distribución de empleados por país, categoría profesional, género y edad.

País	2018			2019		
	Mujeres	Hombres	Subtotal	Mujeres	Hombres	Subtotal
Austria	5	5	10	6	5	11
Belgium	2	4	6	4	4	8
China	2	0	2	1		1
Nordics	8	6	14	4	3	6
France	0	1	1	0	2	2
Germany	171	129	300	167	120	287
Italy	27	37	64	29	43	72
Netherlands	1	1	2	9	4	13
Poland	3	0	3	3	1	4
Portugal	4	2	6	5	2	7
Spain	618	521	1139	625	565	1190
Switzerland	10	9	19	9	8	17
UK	16	17	33	17	18	35
US	116	88	204	65	46	111
Grand Total	983	820	1803	944	821	1765

(*)CEO y presidente no incluidos en Headcount

Categoría profesional	2018			2019		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directores	12	32	44	13	31	44
Managers	119	151	270	108	149	257
Especialistas/Técnicos	605	483	1088	587	472	1059
Adm/Op/Lab	247	154	401	236	169	405
Grand Total	983	820	1803	944	821	1765

Distribución edad	2018			2019		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Menor_30	70	49	119	63	53	116
31_50	642	431	1073	594	424	1018
mayor_50	271	340	611	287	344	631
Grand Total	983	820	1803	944	821	1765

La modalidad de contratación más usada en Almirall es la contratación de tipo permanente/indefinida, con una incidencia del 97%. Almirall actualmente no dispone de contratos bajo la modalidad a tiempo parcial.

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

Tipo de contratación	2018			2019		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Fijos	938	804	1742	914	800	1714
Temporales	45	16	61	30	21	51
Total	983	820	1803	944	821	1765

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

	2018				2019			
	Fijos		Temporales		Fijos		Temporales	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<_30	50,7	40,7	17,7	4,5	41,7	39,1	17,0	8,2
31_50	607,1	418,8	19,3	9,8	575,9	409,0	16,5	8,4
>_50	272,1	344,8	1,8	1,4	299,6	352,8	1,9	0,8
Grand Total	929,8	804,2	38,8	15,7	917,2	800,8	35,4	17,3

1734	54,5	1718	52,75
------	------	------	-------

	2018				2019			
	Fijos		Temporales		Fijos		Temporales	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Directores	10,91	33,66	0	0	12,75	30,75	0	0
Managers	123,4	153,1	0,2	2,0	110,5	146,3	0,3	0,9
Especialistas/Técnicos	553,3	473,9	22,2	7,1	562,8	465,2	22,8	7,6
Adm/Op/Lab	242,3	143,6	16,5	6,6	231,2	158,6	12,3	8,8
Grand Total	929,8	804,2	38,8	15,7	917,2	800,8	35,4	17,3

1734	54,5	1718	52,75
------	------	------	-------

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

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

Categoría	2018			2019		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directores	0	1	1	1	1	2
Managers	7	4	11	8	7	15
Especialistas/Técnicos	24	18	42	16	18	34
Adm/Op/Lab	9	2	11	6	3	9
Grand Total	40	25	65	31	29	60

65	60
----	----

Rango edad	2018			2019		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
<_30	4	0	4	0	2	2
31_50	22	13	35	19	14	33
>_50	14	12	26	12	13	25
Total	40	25	65	31	29	60

65	60
----	----

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

Absentismo	
Países	Horas
Reino Unido	927
España	108.164
Nórdicos	201
Austria	1.129
Alemania	38.694
Suiza	1.107
Italia	9.094
Total	159.316

No se reportan las horas de absentismo en US en cumplimiento de la legislación local que no permite su registro. Las horas totales de absentismo de 2018 ascendieron a 124.161.

En Almirall, las personas son consideradas uno de sus mayores activos, por lo que el objetivo es siempre proveer a su plantilla del mejor entorno de trabajo posible, para lo cual la compañía tiene establecidos los principios básicos que permitan crear el mejor entorno laboral.

El compromiso de Almirall es asegurar la aplicación de estos principios a todas las personas trabajadoras sin discriminación de edad, género, raza o religión.

Almirall dispone de calendarios laborales que aplican a todo su personal y están en línea con la legislación de cada país. Los calendarios se comparten con la representación de los empleados para adecuar las necesidades productivas con la vida personal de la plantilla.

Para una ágil consulta por parte de todo el personal, la empresa pone a disposición de la plantilla los calendarios de cada año mediante su publicación en la intranet de la compañía. Además, en cuanto se acuerda el calendario para el año siguiente Almirall lo publica en la intranet de la empresa para conocimiento de todo el personal. Desde el año 2018, Almirall permite a tu personal el disfrute de las vacaciones hasta el 31 de marzo del año siguiente.

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 que los empleados tengan una mayor flexibilidad, incluso pueden disfrutar estos días adicionales en jornadas de 4 horas en medios días.

Almirall está comprometido con el bienestar de sus empleados. Por esta razón, el objetivo es asegurar que la conciliación entre la vida laboral y la personal de los mismos sea equilibrada, incluyendo dentro de su calendario laboral un esquema de flexibilidad horaria tanto de entrada como de salida. Esta flexibilidad incluye que los/as empleado/as puedan tener la opción de poder disfrutar de la tarde del viernes libre de enero a finales de octubre. Para ello pueden adaptar el horario semanal para conciliar la vida laboral y personal.

Almirall España, a modo de ejemplo, ofrece a su personal un sistema de horario flexible que permite adaptar la jornada laboral a las necesidades personales de cada individuo. Para el personal de oficinas, es posible iniciar la jornada a partir de las 7:30 horas hasta las 9:30 horas. La pausa de mediodía puede ser desde 30 minutos hasta 1 hora y media, y la salida es a partir de las 16:15 horas, hasta las 20 horas. La ampliación de la flexibilidad de la jornada ha permitido a la mayoría de personas que tenían reducción de jornada, ampliar la misma pudiendo conciliar trabajo con vida doméstica. 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.

En las plantas industriales, como en el caso de Reinbek, Sant Andreu de la Barca y Sant Celoni, existen horarios rotativos de mañana, tarde y noche, y días prefijados de vacaciones y festivos para no entorpecer el ritmo de la producción. Es por esta razón que en estos colectivos la flexibilidad horaria no ha podido implementarse.

En 2019, debido a los cambios normativos en España que establecen que es necesario el registro de la jornada, Almirall está en negociación con la Representación Legal de los Trabajadores de las condiciones en que se realizará este registro. Dentro de esta negociación, se ha establecido como prioridad tras la introducción del sistema de registro de la jornada, la implementación de las bases para iniciar una política de desconexión laboral, que darán pie a su desarrollo más adelante. Del mismo modo, aprovechando la situación, Almirall en España está gestionando la implementación de una nueva aplicación de registro horario, que permitirá a toda su plantilla consultar su saldo horario, días pendientes de vacaciones, y días de permiso solicitados de forma autónoma.

Almirall ha apostado en los últimos años por crear un ambiente agradable de trabajo en equipo. Para ello ha actualizado sus espacios de trabajo con el fin de ser innovadores y versátiles para potenciar la colaboración y el dinamismo. En los años anteriores se adaptaron las oficinas de Alemania y de la planta de Sant Andreu de la Barca, y en 2019 le ha tocado el turno a las oficinas de Headquarters en Barcelona, que ha iniciado unas obras que durarán prácticamente dos años. Estas nuevas instalaciones apuestan por la eliminación de paredes y la creación de nuevas salas de reuniones y/o trabajo adaptadas a las nuevas formas de trabajar: salas individuales para cuando sea necesaria la concentración, salas más creativas e informales para reuniones de *brainstorming*, mesas altas para reuniones rápidas, etc. Estas nuevas tipologías de salas, unido al hecho que únicamente los altos cargos de la compañía tendrán despacho propio, fomentarán todavía más un ambiente agradable i mucho más trabajo en equipo.

Para facilitar todavía más la conciliación, Almirall ha lanzado en 2019 un piloto de teletrabajo en España y Alemania. En España, se ha lanzado para las áreas de Project Management y Regulatory Affairs, dentro del área de I+D que ha sido implementado para un total de 35 personas. Dentro de este piloto, el personal incluido ha podido realizar una jornada laboral semanal (delimitada entre martes y jueves) en su domicilio. Asimismo, con motivo de las obras en las oficinas de Headquarters, el colectivo comercial que trabaja en oficinas en España, sito en esta sede, fue trasladado en octubre a las oficinas de Sant Feliu y, del mismo modo, se acogió al teletrabajo. Por otro lado, en Alemania se lanzó un piloto para todo el personal susceptible de teletrabajar, consistente en poder trabajar 2 días al mes a distancia y, del mismo modo que en España, fue muy bien acogido.

Almirall España no solo está comprometida con sus empleados, sino también con sus familias. Para ello ofrece una serie de beneficios para aquellos empleados/as que son padres/madres con hijos/as hasta los 18 años. Dentro de esta tipología de ayudas, existe la ayuda especial, destinada a padres y madres con descendientes con algún tipo de discapacidad o sobredotación intelectual.

En la misma línea, el grupo Almirall en España ofrece una serie de medidas de ayudas económicas para los empleados/as en caso de matrimonio/pareja de hecho y nacimiento o adopción de hijos. Del mismo modo, Almirall ofrece a su plantilla dos días adicionales de permiso por nacimiento de hijos/as, tanto para las madres como para los padres.

Almirall cuenta con representantes legales de los trabajadores en todos sus centros de trabajo. Debido a la presencia de la empresa en varios países de la Unión Europea, el 25 de abril de 2019 se ha creado un Comité de Empresa Europeo, con fecha de constitución 25 de abril de 2019 que se ha reunido en 2 ocasiones, más concretamente el 5 de mayo y el 27 de noviembre. En los Estados Unidos (US), Almirall no dispone de representación legal de los trabajadores, en cumplimiento de la legislación vigente en materia de relaciones laborales

En Almirall España existen varias comisiones de seguimiento de temas clave dentro de la organización, en las que se presentan, discuten y proponen mejoras y cambios que se aplicarán tanto dentro del estado español como en las filiales del grupo.

En 2019 se han realizado importantes avances dentro de la negociación colectiva:

- La comisión de beneficios realiza un análisis permanente de los beneficios sociales que existen en la compañía, tales como ayudas escolares, premios de antigüedad, ayudas por la adquisición de coche híbrido, etc. Dentro de ésta se discuten y valoran posibles mejoras a nivel de beneficios. Cualquier casuística especial se analiza para confirmar si se aprueba o no, para que quede constancia de ello de cara a posibles casos posteriores con similitudes. En 2019 se ha consolidado la ayuda especial para descendientes con sobredotación intelectual, y se ha implementado un proyecto piloto en el área industrial de rejuvenecimiento de plantilla, acompañando a las personas trabajadoras con mayor edad y antigüedad hasta la jubilación, proponiendo fórmulas como la jubilación parcial.
- A través de la comisión de igualdad se han iniciado una serie de formaciones a todo el personal sobre el acoso. Asimismo, en 2019 se ha finalizado la revisión de todos los protocolos de acoso sexual, revisando la composición de sus miembros. Almirall, con la intención de ser pionera en este tipo de mejoras, ha cerrado en 2019 los diagnósticos, acordados con la representación legal de los trabajadores, para la preparación del nuevo plan de igualdad en España, cuyo seguimiento se realizará a través de esta comisión.
- En 2019, debido a la obligatoriedad en España de realizar un registro horario de toda la plantilla, se ha creado una comisión de registro horario, destinada a marcar las pautas bajo las que se registrarán las entradas y salidas de todo el personal.

Por otro lado, en la compañía se aplica de la legislación estatal y laboral de cada país en el que tiene empleados, pero además en países como España, Italia y Austria al 100% de sus empleados con contrato laboral también se les aplica el convenio colectivo correspondiente.

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

Almirall cuenta con programas para identificar talento y apoyar a los colaboradores de la Compañía para crecer y desarrollar su potencial al máximo.

En Almirall se ofrece a todos los empleados un programa de desempeño basado en el feed-back continuo, con el fin de establecer relaciones fuertes, abiertas y de confianza. También se ofrecen programas de desarrollo individualizado, donde los empleados tienen la oportunidad de liderar tu propio crecimiento y desarrollo dentro de la compañía.

En Almirall se realizan Encuestas de compromiso, que tienen como objetivo fomentar un entorno estimulante y motivador en el lugar de trabajo. Se realizan cada dos años para determinar el nivel de compromiso de nuestros empleados y conocer las percepciones que motivan sus comportamientos. De esta forma se identifican y llevan a cabo acciones que ayudan a fomentar un entorno de trabajo estimulante y motivador en el que se desarrolle el talento profesional, fortaleciendo el compromiso con la compañía y una cultura basada en los valores de la compañía.

Almirall es una compañía enfocada en el aprendizaje continuo y con espíritu emprendedor, para ello Almirall sigue el modelo 70/20/10: el 70% del conocimiento requerido se obtiene de la experiencia en el trabajo; 20% proviene de interacciones y colaboraciones con compañeros de trabajo y mentores; 10% proviene de sesiones educativas formales o entrenamientos, en sitio o digitales. Además, la Compañía dispone de políticas de formación adecuadas a las diferentes necesidades, bien sean de negocio o de desarrollo profesional como mentoring, tecnología, idiomas y valores.

Por todo ello, Almirall ofrece formación a todos sus empleados, proporcionando oportunidades de continuar aprendiendo y desarrollando sus habilidades, hecho que facilita el logro de los objetivos de negocio y de desarrollo personal. Para garantizar la homogenización del proceso en cuanto a identificar necesidades de los empleados y la ejecución de la formación, Almirall dispone de una política de formación.

Estas acciones formativas están vinculadas a los valores y competencias de liderazgo, al negocio, a los idiomas y a los sistemas tecnológicos. Cualquier requerimiento de formación debe estar alineado con las responsabilidades profesionales del empleado, las presentes y las futuras como potencial de desarrollo futuro.

Almirall tiene un riguroso y justo proceso para garantizar el desarrollo de los empleados y de los equipos de acuerdo a las necesidades de la estrategia de negocio.

Se indica a continuación la cantidad de horas de formación dedicadas por país, desglosadas por categoría profesional.

Categoría	Horas
Adm/Op/Lab	12.626,06
Directores	425,45
Managers	3.966,36
Téc/Esp	17.664,62
TOTAL	34.682,49

El total de horas de formación realizadas en 2018 fue de 25.391.
Debido a las limitaciones en el sistema, no ha sido posible reportar las horas por categoría profesional.

Desde Recursos Humanos Corporativo, concretamente la función de Formación, vela para exista una buena integración de datos de la formación para poder tener indicadores más fiables que nos ayuden a conocer mejor la inversión que hacemos en formación y poder tomar decisiones con el objetivo de seguir fortaleciendo y desarrollando el conocimiento y las competencias críticas para Almirall. De todos modos, al tener diferentes plataformas y varias personas registrando los datos de formación, se detecta posibles gaps para disponer de toda la formación que se hace en Almirall. En este sentido, se está trabajando en un Proyecto para crear un modelo de Learning robusto que dispondrá de un governance bien definido y con responsabilidades claras para cada integrante del mismo, así como la identificación de la plataforma que sea capaz de integrar de forma más sistematizada toda la formación. Durante el primer trimestre de este año se presentará el proyecto a la dirección para empezar la implementación del nuevo modelo y la tecnología asociada. Este proyecto se desarrollará en 2020.

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

En 2019 se han llevado a cabo varias acciones solidarias departamentales, de voluntariado en fundaciones, así como participación en varias campañas de ONG's, que han sido muy bien recibidas por parte de la plantilla. Un ejemplo de estas acciones solidarias es la que se llevó a cabo con Nexe Fundació, una entidad privada sin ánimo de lucro que ofrece recursos globales a nivel educativo, psicosocial y sanitario para el colectivo de niños y niñas con pluridiscapacidad y sus familias, con los que el equipo de RRHH compartió un par de jornadas conviviendo con los niños y sus familias. Por esta razón, y debido al creciente compromiso de Almirall y su plantilla con la implementación de proyectos de Responsabilidad Social Corporativa, la empresa ha nombrado un responsable de RSC en 2019.

Atendiendo a las principales disposiciones legales de carácter general vigentes concebidas para atender los derechos de las personas con discapacidad, Almirall cumple con los requisitos establecidos en las mismas en aquellos países donde tiene presencia, tanto en cumplimiento de cuotas de reserva designadas por Ley en dichos países, o a través de certificados de excepcionalidad o aplicación de medidas alternativas previstas en estas normativas legales, y en función de las diferentes casuísticas que concurren en las razones sociales que conforman el Grupo.

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

	2018 (*)	2019 (**)
Total personal discapacitado	14	30

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

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

Almirall cuenta con un equipo altamente cualificado compuesto por personas de diferentes nacionalidades y especialidades, y apuesta por una cultura de diversidad. Es por ello que está comprometida con la igualdad. Por esta razón, tiene un Plan de Igualdad desde 2009, para garantizar una igualdad de oportunidades real y efectiva para hombres y mujeres en Almirall. Entre los objetivos de dicho Plan se incluyen la promoción y la mejora de acceso para mujeres a posiciones senior, así como la prevención de la discriminación en la contratación, de la remuneración basada en el género y del acoso sexual en el trabajo.

En 2019, la empresa ha estado trabajando en la elaboración de unos nuevos diagnósticos, que darán lugar, en 2020, a la renovación del actual plan de Igualdad del grupo en España. Este plan nace con el objetivo de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en la empresa. Para ello analiza la situación de la compañía y establece una serie de medidas entre las cuales destaca el equilibrio adecuado entre las necesidades personales y profesionales.

La cultura de la compañía se basa en los siguientes valores: Caring, Dedicated, Dynamic y Expert. Es por ello que Almirall promueve estos valores a través de programas de desarrollo e iniciativas diseñados para crear un ambiente agradable de

trabajo en equipo, progreso individual, integridad y respeto mutuo. En consecuencia, se utilizan y promueven las últimas tecnologías digitales para fomentar comunicaciones internas dinámicas y fluidas.

En 2019, se ha implementado un *noble purpose* a nivel de compañía que, junto a los valores corporativos, ha supuesto una mayor sensibilización a todo el personal de que el mayor objetivo de Almirall es lograr una mejora en la salud de los pacientes.

Almirall ha apostado en los últimos años por crear un ambiente agradable de trabajo en equipo. Para ello ha actualizado sus espacios de trabajo con el fin de ser innovadores y versátiles para potenciar la colaboración y el dinamismo.

Cada año, en Almirall disponemos de un plan de formación. En 2019 lanzamos el nuevo plan de formación con un alcance más global, teniendo en cuenta todos los colaboradores de Almirall. Además, se lanzó con un nuevo branding llamado "Mi Plan de Formación". En él incluimos una gran variedad de acciones de formación alineadas *al Noble Purpose*, Estrategia y Valores de la Compañía. "Mi Plan de Formación" es muy importante para el colaborador, porque le ayuda a implementar acciones identificadas en su plan de desarrollo individual dentro de la herramienta "Mi Desarrollo". El plan además de dar respuesta a necesidades individuales ha servido para materializar una necesidad identificada a nivel más global dentro del proyecto de la Encuesta de compromiso, donde las oportunidades de aprendizaje, era una de las áreas identificadas para incrementar el nivel de compromiso de los colaboradores. Los resultados de la Encuesta de compromiso han sido muy positivos, y se ha podido constatar un incremento importante en la percepción del colaborador sobre las oportunidades de aprendizaje que la compañía aporta.

Almirall promueve la salud y la atención médica con programas específicos. Es por ello que alienta a sus empleados a formar parte de las diversas iniciativas que la empresa promueve en salud y bienestar. En 2019 se han realizado varias campañas, de las cuales la más destacada ha sido *cuidate corazón*, destinada a mejorar la salud cardiovascular de toda la plantilla. Ligado a este punto, desde Recursos Humanos, se ha lanzado *Feel Fit*, una carrera virtual por equipos en la que todo el personal de plantilla puede participar, con la intención de hacer incrementar la actividad física de los/as trabajadores/as. Además, el objetivo de *Feel Fit* también es transformar los kilómetros recorridos en dinero que se destinará a organizaciones / fundaciones de personas con enfermedades dermatológicas.

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

A finales de 2019 se ha lanzado un proyecto destinado a construir una estructura organizativa global de Almirall que sea una base sólida en la que se una la estrategia de Compensación y Beneficios y algunos de los procesos clave de Recursos Humanos.

A continuación, se detalla una tabla con el desglose de remuneraciones totales percibidas en 2019 en el grupo Almirall, desglosados por sexo y categorías:

Promedio de Total Compensación EUR - 2018			
Categoría profesional	Mujeres	Hombres	Total general
Directores	190.807,39	294.544,78	266.881,47
Managers	108.981,77	121.371,33	115.870,00
Especialistas	63.835,12	67.231,54	65.341,50
Operators / Lab /Admin	39.234,25	36.985,08	38.370,48
Total general	64.672,41	80.618,30	71.916,50

Promedio de Total Compensación EUR - 2018			
Rango de edad	Mujeres	Hombres	Total general
<_30	46.166,79	50.936,10	48.106,85
31_50	64.810,99	72.463,46	67.876,28
>_50	69.142,19	95.050,26	83.582,75
Total general	64.672,41	80.618,30	71.916,50

Promedio de Total Compensación EUR - 2019			
Categoría Profesional	Mujeres	Hombres	Total general
Director	211.746,50	276.823,29	257.596,06
Managers	110.717,25	128.375,46	120.954,89
Specialist	66.925,45	71.841,83	69.118,77
Operators / Lab /Admin	40.060,29	36.466,59	38.560,70
Total general	67.213,90	82.559,88	74.356,22

Promedio de Total Compensación EUR - 2019			
Rango de Edad	Mujeres	Hombres	Total general
<_30	44.994,49	47.980,62	46.358,84
31_50	68.050,39	76.873,63	71.725,30
>_50	70.371,06	94.896,14	83.762,53
Total general	67.213,90	82.559,88	74.356,22

De acuerdo con la información salarial actual de Almirall, la brecha salarial de la compañía, calculada como el ratio ponderado por país del salario medio de las mujeres frente a los hombres en puestos de trabajo equivalentes, siempre que haya una representación mínima de 1 empleado por género, representa el 93,5%, mientras que en 2018 fue del 95,3%.

Almirall tiene programas de reconocimiento para empleados, que tienen como finalidad promover una cultura de reconocimiento, en la que todos los empleados puedan formalizar reconocimientos a sus compañeros por un trabajo bien hecho. Éstos están vinculados a los valores corporativos (Caring, Dynamic, Expert y Dedicated). Estos y otros programas están exclusivamente diseñados para nuestros empleados, teniendo en cuenta sus necesidades e intereses y, por supuesto, siempre acordes con la estrategia y los valores de la empresa.

Almirall dispone de protocolos de actuación en caso de acoso psicológico y también de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral de aplicación en España. En 2019 se han revisado los protocolos y actualizado el personal que interviene en los procesos. Esta información es pública para la plantilla y está a su disposición en la intranet de la empresa.

Durante 2019, mediante la Comisión de Igualdad en España, se hace seguimiento trimestral en esta materia y se realiza un seguimiento del avance de los diagnósticos para la preparación del nuevo plan de igualdad. Asimismo, a nivel de grupo, se inicia la formación en materia de diversidad, igualdad y protocolos de acoso, y se han revisado y actualizado los protocolos de acoso sexual o por razón de sexo.

Almirall está completamente comprometida con el cumplimiento y el respeto de la legislación y las prácticas laborales, en un entorno de diálogo constructivo y respeto hacia los agentes sociales. Todos los empleados deben cumplir normas de conducta ética relacionadas con la industria farmacéutica, adicionalmente al Código Ético de Almirall.

La compañía establece normas de conducta ética para ser cumplidas, informando y formando adecuadamente a los empleados acerca de las mismas, así como de las responsabilidades para asegurar su aceptación y los mecanismos para monitorizar su cumplimiento.

Como reconocimiento del continuo éxito de Almirall en relación a las condiciones laborales de sus empleados, la compañía ha venido siendo reconocida desde 2008 con el certificado de "Top Employers" en España.

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

Remuneración media 2019	Sueldos, gratificaciones, dietas, retribuciones en especie, indemnizaciones
Consejo de Administración – Mujeres	132.500,00
Consejo de Administración - Hombres	267.309,01
Comité de Dirección – Mujeres	334.812,50
Comité de Dirección - Hombres	475.824,86

➤ Salud y seguridad

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 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.

En la Tabla 1 se resumen los principales datos estadísticos de accidentalidad de los diferentes centros de Almirall en el año 2018 y, en la Tabla 2, para el año 2019.

Como se puede apreciar, en 2019 ha habido una reducción muy relevante en los índices de accidentes con baja in labore: el índice de incidencia ha descendido un 42% (6,7 vs 11,6); el índice de frecuencia en un 43% (3,5 vs 6,1); y el índice de gravedad un 53% (0,14 vs 0,30).

Si tomamos como referencia los datos oficiales de accidentalidad para el último período publicado por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, el índice de incidencia de los accidentes con baja in labore en 2019 se ha situado un 69% por debajo del nivel del Sector Industria, División Fabricación de Productos Farmacéuticos (6,7 vs 21,9). Así mismo, el índice de gravedad de los accidentes con baja in labore en 2019 se ha situado un 85% por debajo del nivel del Sector Industria, División Industria Manufacturera (0,14 vs 0,96).

Tanto en la Tabla 1 para 2018, como en la Tabla 2 para 2019, se indican también los datos de accidentalidad desagregados por sexo, con indicación tanto de los índices de incidencia, como los de frecuencia y de gravedad.

ACCIDENTALIDAD 2018											
Alcance	DATOS GENERALES		CON BAJA IN LABORE					CON BAJA IN ITINERE			
	Nº trab. (1)	Nº horas trabajadas (2)	Nº accid.	Nº días perd.	I _I (3)	I _F (4)	I _G (5)	Nº accid.	Días perd.	I _I (3)	
Sede Central	305	580.536	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0,0	
Centro I+D Sant Feliu	223	424.264	2	535	9,0	4,7	1,26	0	0	0,0	
Planta Farma Sant Andreu	384	729.912	4	38	10,4	5,5	0,05	2	46	5,2	
Plantas Quimicas	70	133.496	3	13	42,9	22,5	0,10	3	344	42,9	
Planta Farma Reinbek	112	254.363	2	26	17,9	7,9	0,10	0	0	0,0	
Filiales Comerciales	541	1.008.872	8	325	14,8	7,9	0,32	1	134	1,8	
Total 2018	1.634	3.131.443	19	937	11,6	6,1	0,30	6	524	3,7	
			Mujeres	9	528	5,5	2,9	0,17			
			Hombres	10	409	6,1	3,2	0,13			

Tabla 1. Datos de accidentalidad en 2018

ACCIDENTS 2019										
ALMIRALL SPAIN	DATOS GENERALES		CON BAJA IN LABORE					CON BAJA IN ITINERE		
	Nº trab. (1)	Nº horas trabajadas (2)	Nº accid.	Nº días perd.	I _i (3)	I _F (4)	I _G (5)	Nº accid.	Días perd.	I _i (3)
Sede Central	303	585.616	0	0	0,0	0,0	0,00	1	7	3,3
Centro I+D Sant Feliu	235	450.736	0	41	0,0	0,0	0,09	0	0	0,0
Planta Farma Sant Andreu	423	814.776	5	164	11,9	6,2	0,20	4	153	9,5
Plantas Químicas	68	131.816	0	0	0,0	0,0	0,00	1	35	14,6
Planta Farma Reinbek	118	268.787	3	63	25,4	11,2	0,23	1	6	8,5
Filiales comerciales	644	1.235.261	4	226	6,2	3,2	0,18	3	31	4,7
Total 2019	1.791	3.486.992	12	494	6,7	3,5	0,14	10	232	5,6
			Mujeres	9	335	5,0	2,6	0,10		
			Hombres	3	159	1,7	0,9	0,05		

Tabla 2. Datos de accidentalidad en 2019

Notas:

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

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

Almirall dispone de una política global corporativa de prevención y medio ambiente, la cual establece que uno de los objetivos prioritarios y estratégicos que impulsan la actividad cotidiana de la organización es la prevención de riesgos laborales y el respeto hacia el medio ambiente. Para ello se establecen, entre otros, los siguientes principios básicos:

- Compromiso con la seguridad, salud y bienestar de los colaboradores, potenciando su integración en los procesos de trabajo diario de la Compañía.
- Compromiso con la mejora continua de la gestión de la seguridad y salud laboral en Almirall para la mejora de su desempeño, cumpliendo los requisitos legales aplicables y otros requisitos que Almirall suscribe voluntariamente.
- Establecimiento de programas periódicos, con objetivos y metas acordes con la normativa aplicable, con la propia política corporativa global de prevención y medio ambiente, y con los riesgos y oportunidades identificados en materia de seguridad y salud laboral.
- Formación, implicación y participación del personal y de las empresas colaboradoras de Almirall, en la aplicación de los principios contenidos en la política global corporativa de prevención y medio ambiente.
- Aseguramiento de la disponibilidad de la información y de los recursos necesarios, y planificación adecuada de su utilización.
- La seguridad y salud laboral es un objetivo de toda la Compañía, por lo que la responsabilidad para su logro incumbe a todos los colaboradores de Almirall, cualquiera que sea su nivel o función.

Tal como se ha mencionado en el apartado 2, Almirall dispone de un sistema integrado de gestión de la seguridad y salud laboral, del medio ambiente y de la energía. En mayo de 2019, Almirall superó con éxito la auditoría de certificación de TÜV Rheinland sobre el sistema integrado de gestión, de acuerdo a las normas internacionales ISO 45001:2018, ISO 14001:2015 e ISO 50001:2018, en todos sus centros en España y Alemania.

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



En la Tabla 1 del apartado de Medio Ambiente se indica el alcance del sistema de gestión de la prevención y el medio ambiente.

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

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

Durante 2019 se han realizado múltiples actividades preventivas y de promoción de la salud de los trabajadores, entre los que destacan los siguientes indicadores básicos:

- 6.868 horas de formación (aumento del 43% respecto a las 4.805 horas en 2018), con 2.577 asistencias por parte de los colaboradores (aumento del 18% respecto a las 2.191 asistencias en 2018).
- 476 acciones correctivas y de mejora adecuadamente gestionadas en los diferentes ámbitos de la organización (aumento del 48% respecto a las 321 acciones en 2018).
- 313 evaluaciones de riesgos laborales en materia de seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía, y psicología en el trabajo (aumento del 16% respecto a las 269 evaluaciones en 2018).
- 209 proveedores de obras y servicios homologados en materia de seguridad y salud para realizar trabajos en los centros de Almirall.
- 118 actividades de seguimiento y control (auditorías, auto-inspecciones, observaciones planeadas, etc.) (reducción del 12% respecto a las 134 actividades en 2018).
- 117 incidentes y 84 no conformidades, todos adecuadamente notificados, investigados y evaluados (un 24% más de incidentes respecto a 2018 y un 42% más de no conformidades respecto a 2018).
- 1.192 exámenes médicos a los colaboradores (aumento del 11% respecto a los 1.070 exámenes en 2018).

De forma particular, destacan las diferentes campañas de promoción de la salud que se han implementado durante 2019 con el objetivo de fomentar la salud de los colaboradores, mediante iniciativas de formación, comunicación, sensibilización y vigilancia de la salud, que promuevan hábitos de vida saludable y su bienestar, dentro y fuera del trabajo. A continuación se resume el nivel de participación en cada una de las campañas, de mayor a menor, con un total de 1.575 participaciones:

- Prevención de patologías cardiovasculares: 742 participaciones.
- Detección de patologías dermatológicas: 264 participaciones.
- Detección de patologías tiroideas: 202 participaciones.
- Prevención de patología prostática: 171 participaciones.
- Donación de sangre: 105 participaciones.
- Vacunación anti-gripal: 71 participaciones.
- Detección precoz de cáncer colo-rectal: 20 participaciones.

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

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

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

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

En la Tabla 3 se relacionan los 6 Comités de Seguridad y Salud/ Comités ASA que han estado operativos los centros de Almirall durante 2019, así como las 31 reuniones mantenidas durante el año (reducción del 9% respecto a las 34 reuniones del año anterior):

Centro	Reuniones 2019
Centro I+D St. Feliu	3 reuniones
Planta Farma St. Andreu	5 reuniones
Reinbek	8 reuniones
Planta Química St. Celoni	5 reuniones
Planta Química St. Andreu	5 reuniones
Sede Central	5 reuniones

Tabla 3. 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 2019, se puede concluir que no ha surgido ningún asunto especial que requiera comentarios más allá de lo descrito en las propias Actas de dichas reuniones y en las acciones preventivas que se puedan haber gestionado.

4- RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

- Procedimientos de "due diligence" en esta materia
- Gestión riesgos vinculados y denuncias
- Promoción y cumplimiento de disposiciones de convenios fundamentales (OIT)
- Eliminación discriminación en empleo y ocupación
- Eliminación trabajo forzoso y abolición trabajo infantil

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

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

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 la Compañía en esta materia (igualdad, diversidad y protocolos de acoso, así como el Código Ético) pivotan sobre la observancia de la normativa/legislación laboral vigente en cada momento, para lo cual 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 Compañía comprobar su cumplimiento y la debida observancia de los derechos humanos en el seno de Almirall.

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

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

Por último, debe destacarse que Almirall cuenta, además, con canales de denuncia puestos a disposición de todos sus trabajadores, a través de los cuales se puede poner de manifiesto cualquier actuación que se estime que constituye o pueda constituir o resultar en una vulneración de los derechos humanos. La existencia de dichas herramientas de denuncia son conocidas y, en tanto que pueden ser utilizadas por cualquier trabajador, constituyen un excelente mecanismo para garantizar el cumplimiento de los derechos humanos a todos los niveles. Los canales de denuncias son altamente útiles porque, además de posibilitar el conocimiento por parte de Almirall de las posibles vulneraciones de derechos fundamentales, también permiten a la Compañía combatir los hechos que constituyan vulneraciones y actuar de forma preventiva para prevenir los que puedan constituir una amenaza, lo que permite asegurar su promoción y respeto. A través de estos canales, en 2019, no se ha recibido ninguna denuncia.

5- LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

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

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

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

Igualmente, la Compañía cumple con prácticamente todas las recomendaciones que le resultan de aplicación recogidas en los Códigos de Buen Gobierno Corporativo, conforme se refleja en los Informes anuales de Gobierno Corporativo que se ponen a disposición de la CNMV, de sus accionistas y del público en general.

Almirall dispone en concreto de una "Política Corporativa Global de Control de Riesgos Legales (Compliance)" que tiene 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 aplicable a la Compañía, tanto interno como externo.

Almirall cuenta también con un "Sistema de Gestión de Riesgos" basado en la creación de un Mapa de Riesgos anual y en la elaboración e implantación de una serie de Planes de Acción específicos para los riesgos identificados, en el que además se definen los roles y responsabilidades de los distintos órganos que intervienen en la gestión de los riesgos a los que está expuesta la Compañía.

El Consejo de Administración de Almirall aprobó ya en julio de 2015 un "Modelo de prevención y gestión de riesgos penales" que determina el sistema de organización, prevención, gestión y control de riesgos penales de Almirall y sus filiales.

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

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

El Consejo de Administración de la Compañía aprobó en febrero de 2017 una "Política de Responsabilidad Social Corporativa" (RSC) en la que, con el objetivo de facilitar las tareas de control, supervisión y seguimiento de la misma, se designa al "Comité Corporativo de Compliance" como responsable de la supervisión de la coordinación de todas las actividades relacionadas con la Responsabilidad Social Corporativa y, especialmente, de proponer las líneas de estrategia y programas corporativos, estableciendo medidas de gestión y control y revisando los programas e iniciativas correspondientes.

En este sentido se creó un Comité de Responsabilidad Corporativa que lidera y coordina todas las actividades e iniciativas del grupo existentes en este contexto.

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

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

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

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

- se realizan con fines de apoyar la atención sanitaria o la investigación;
- se validan internamente, se documentan de forma correcta (debe firmarse un contrato previo) y se mantienen en los registros del donante u otorgante;
- no inducen a la recomendación, prescripción, adquisición, dispensación, venta o administración de medicamentos específicos;
- no infringen las normativas locales.

Almirall no se permite las donaciones y subvenciones que solo beneficien a Profesionales Médicos de forma individual. En las cuentas anuales en la nota 21 de la memoria se indica el importe total concedido durante los ejercicios 2019 y 2018.

6- SOCIEDAD

➤ *Compromisos con desarrollo sostenible*

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

Pacientes

Nos esforzamos por ofrecer tratamientos que mejoren la salud y la calidad de vida de los pacientes. Elaboramos medicamentos innovadores que satisfacen necesidades no cubiertas; asimismo, fomentamos un mayor conocimiento de patologías poco conocidas con un significativo impacto en la vida de los pacientes, como la Psoriasis.

Profesionales sanitarios

En Almirall estamos en contacto con los profesionales sanitarios para conocer sus necesidades y ofrecerles la información más actualizada sobre nuestros productos. También mantenemos abiertos canales de comunicación con instituciones académicas, hospitales y sociedades científicas para fomentar programas conjuntos que contribuyan a mejorar la salud.

Socios estratégicos

En Almirall creemos que los acuerdos con otras compañías nos ayudan a ofrecer una cartera de productos equilibrada y competitiva, y también a incrementar nuestro crecimiento empresarial. Nuestras alianzas estratégicas cubren toda la cadena de valor de los medicamentos.

Organizaciones no gubernamentales

Trabajamos con varias organizaciones sin ánimo de lucro para promover actividades, ofrecer servicios y financiar proyectos que consideramos fundamentales para el desarrollo social de las poblaciones y regiones más desfavorecidas.

Asociaciones y autoridades sanitarias

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

➤ *Subcontratación y proveedores*

El respeto a la ley, los compromisos asumidos, la calidad del servicio y la buena fe contractual constituyen la base de las relaciones entre Almirall y sus proveedores. Exigimos calidad, rigor, compromiso y excelencia a todos nuestros proveedores, que son una fuente de apoyo para nuestra actividad. Consideramos las relaciones con nuestros principales proveedores uno de los activos de Almirall y basamos nuestras relaciones con ellos en el principio de buena fe contractual, exigiéndoles reciprocidad y transparencia en la prestación de servicios e información sobre su solvencia técnica y financiera.

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

En los últimos ejercicios fiscales, Almirall ha ido incrementando y robusteciendo dichos procesos. En concreto, durante el año 2016 se realizó un diagnóstico de la Responsabilidad Social Corporativa en Almirall para detectar áreas de mejora que concluyó con distintos planes de acción, entre ellos, la realización de un Plan de Sostenibilidad de Compras por parte del Departamento de Compras de Almirall.

En este sentido, desde el Departamento de Compras se impulsó - a lo largo de los ejercicios 2017 y 2018 - la realización de una auditoría de riesgos no financieros de los principales proveedores de servicios y de bienes que afectó a 110 proveedores con una facturación anual superior a 100.000 euros, y que fue llevada a cabo por un proveedor externo referente en el mercado, cuyos resultados fueron positivos dado que no se detectó ningún proveedor que presentara un riesgo social, ambiental o ético. Durante el año 2019 se ha procedido a renovar la colaboración con el proveedor externo que llevó a cabo las referidas auditorías para mantener activa la fuente de información sobre los datos de los proveedores que fueron objeto de auditoría.

Asimismo, durante el año 2018 se realizó una presentación al Comité Corporativo de *Compliance* en el que se expuso el análisis de la situación, la identificación de aspectos de mejora y definición de próximos pasos. Durante el primer semestre de 2019, se realizó una actualización al Comité de Dirección de la que derivó un plan concreto de acción en materia de Compras Sostenibles contemplando diferentes iniciativas.

Durante el segundo semestre de 2019 se ha procedido a realizar las siguientes actuaciones para reforzar la consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental, no sólo durante el proceso de selección y evaluación de proveedores sino durante la relación contractual:

- Se ha procedido a actualizar la política del Departamento de Compras de Almirall para reforzar las cuestiones de responsabilidad social corporativa (incluyendo aspectos sociales, de igualdad de género y ambientales) durante los procesos de licitación y homologación de proveedores. En este sentido, la nueva misión del Departamento de Compras consiste en ofrecer un servicio exquisito y eficiente de aprovisionamiento de bienes y servicios que vaya acompañado de ahorros cuantificables, y que facilite la innovación a través de un mayor conocimiento de los mercados y una mayor influencia de nuestra capacidad de compras, sin descuidar la calidad, la continuidad y la sostenibilidad de los

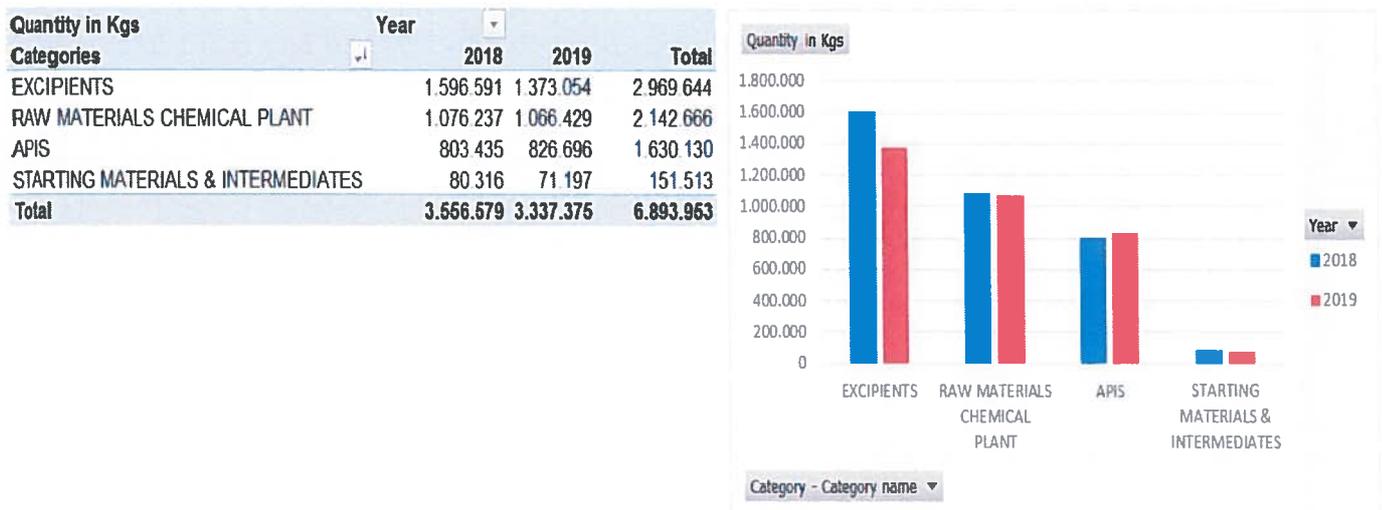
suministros. Asimismo, se ha incluido específicamente la sostenibilidad como una de las categorías de riesgos a cuantificar y medir como parte del proceso de aprovisionamiento de bienes y servicios. Las dimensiones que se contemplan son: ética, compras sostenibles, medioambiente y trabajo y derechos humanos.

- Se ha incorporado un nuevo recurso para desarrollar e implementar un programa de gestión de riesgos y relaciones con proveedores (*Supplier Risk and Relationship Management Program*) con un importante foco en las compras sostenibles.
- Con el objetivo de reforzar nuestro compromiso con la sostenibilidad y comunicar a nuestros proveedores nuestras expectativas en materia de responsabilidad social corporativa, se ha aprobado la implementación del Código de Conducta de Proveedores de Almirall, ya disponible en la página web corporativa, que debe ser aceptado por los proveedores que trabajen con nosotros en adelante. El Código de Conducta de Proveedores de Almirall se compone de cinco bloques (principios éticos, de derechos humanos, de salud y seguridad en el entorno de trabajo, respeto al medioambiente y calidad). El conocimiento y aceptación del Código de Conducta de Proveedores de Almirall, durante el proceso de licitación y homologación, es un elemento importante en la evaluación y selección de un proveedor, junto con otros criterios, para asegurarnos de que nuestros proveedores están alineados con nuestros compromisos éticos y en materia social y medioambiental. Durante el proceso de homologación el proveedor debe aceptarlo y comprometerse a su cumplimiento (y se compromete a hacerlo cumplir también a sus subcontratistas).
- Se han incluido cuestiones relativas a la responsabilidad social corporativa y acciones en materia de sostenibilidad en los cuestionarios de solicitud de información (RFI, por sus siglas en inglés) a los proveedores, y también durante el proceso de homologación que son evaluadas por los técnicos de compras a la hora de analizar la idoneidad de un proveedor.
- Se ha dado una formación específica al Departamento de Compras en materia de compras sostenibles y sostenibilidad.

Como parte de un proceso de mejora continua, durante el próximo ejercicio se contempla el desarrollo de un programa de gestión de riesgos de proveedores que podrá incluir alguna de las siguientes iniciativas:

- Segmentación, priorización y evaluación de proveedores en materias de riesgos (financieros y no financieros) durante el proceso de licitación, homologación y relación comercial con el proveedor, con especial atención a los proveedores de materiales directos (APIs, excipientes, *packaging*, etc) y CMOs.
- Auditorías periódicas y planificadas de proveedores de acuerdo a los criterios de segmentación y priorización señalados, y seguimiento de planes de acción, en su caso.
- Revisión de las prácticas contractuales en materia de responsabilidad social corporativa en los contratos comerciales de Almirall con sus proveedores.

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



Consumo en kgs 2018- 2019 materias primas

Información fiscal del grupo

En relación a los beneficios netos antes de impuestos obtenidos país por país la información es la siguiente:

En miles de euros	Beneficio Neto antes de impuestos 2019	Beneficio Neto antes de impuestos 2018
España	253.422	75.854
Holanda	5.756	7.045
Belgica	112	154
Portugal	163	387
UK	869	1.530
Francia	2.236	2.544
Polonia	98	26
Alemania	34.682	31.683
Austria	262	1.079
Italia	7.212	6.744
Dinamarca	218	225
USA	66.810	-59.591
Suiza	26.346	24.558

En relación a los impuestos sobre beneficios pagados la información es la siguiente:

En millones de euros	Pagos Impuesto sociedades realizados en 2019 correspondientes a ejercicios anteriores.	Pagos a cuenta del Impuesto sobre sociedades de 2019
España	20,9	-19,3
Alemania	-1,5	-9,6
Italia	0	-2,6
Suiza	0,7	-3,1
USA	0	-3,4
Other countries	-0,2	-0,5

En millones de euros	Pagos Impuesto sociedades realizados en 2018 correspondientes a ejercicios anteriores.	Pagos a cuenta del Impuesto sobre sociedades de 2018
España	29,2	-20,7
Alemania	-4,3	-8,1
Italia	0	-2,9
Suiza	0	-3,5
USA	0,4	8,9
Other countries	0,9	-0,7

En relación a la ayuda recibida por parte de la administración pública, nos referimos a la información facilitada en la nota 18 de las cuentas anuales consolidadas del cierre del ejercicio 2019.

Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores: Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.

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

información sobre posibles reacciones adversas (efectos secundarios), su tramitación a central para su evaluación así como son las personas de contacto con las autoridades nacionales de cada país.

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

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

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

	2018	2019
N° de reclamaciones sobre medicamentos (ppm)	5.7	5.1
Medicamentos liberados (unidades)	105.140.891	104.209.910

	2018	2019
N° de reclamaciones sobre principios activos (ppm)	0	0
Principios activos liberados (Kg)	135.227	124.465

N° de consultas de calidad recibidas	
2018	2019
1497	1268

A fecha de emisión del presente documento, más del 94% de las consultas recibidas en 2019 fueron oportunamente contestadas, y el resto, están en proceso de gestión, con el objetivo de ser cerradas dentro de los plazos previstos.

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

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

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

Según informe generado a fecha de 31 de Enero de 2020, un total de 3.160 informes de reacciones adversas fueron recibidas y procesadas en Almirall desde 1 de enero a 31 de Diciembre de 2019. De todos los informes recibidos 1.407 fueron notificadas a las autoridades sanitarias según requerido por legislación vigente. La información de seguridad recogida durante el 2019 no modifica el perfil beneficio/riesgo de los productos de Almirall ni ha sido motivo de acción regulatoria en materia de seguridad por partes de las autoridades sanitarias competentes. Así mismo, según informe generado a fecha de 31 de Enero de 2020, un total de 2.888 informes de reacciones adversas fueron recibidas y procesadas en Almirall desde 1 de enero a 31 de Diciembre de 2018. De todos los informes recibidos 1.034 fueron notificadas a las autoridades sanitarias según requerido por legislación vigente.

ANEXO I. Tabla de referencia a los requisitos de la Ley 11/2018

ÁMBITOS	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Referencia al Estado de información no
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-6, 102-7	Modelo de negocio
Políticas	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos 2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	103	Gestión Medioambiental; Cuestiones sociales y relativas al personal; Respeto a los Derechos Humanos; Lucha contra la Corrupción y el Soborno
Riesgos a CP, MP y LP	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y * cómo el grupo gestiona dichos riesgos, * explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. * Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	103, 102-15	Modelo de Negocio; Gestión Medioambiental; Cuestiones sociales y relativas al personal; Lucha contra la Corrupción y el Soborno; Sociedad
KPIs	Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. * Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia. * Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera. * Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos. * En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable.	102-8, 201-4, 301-1, 302-1, 302-4, 303-1, 304-2, 305-1, 305-2, 306-2, 401-1, 403-1, 403-2, 403-3, 405-1, 405-2, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 413-1	Gestión Medioambiental; Cuestiones sociales y relativas al personal; Respeto a los Derechos Humanos; Lucha contra la Corrupción y el Soborno
Cuestiones medioambientales	Global Medio Ambiente 1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 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)	103, 102-11	Gestión Medioambiental
	Contaminación Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	103	Gestión Medioambiental
	Economía circular y prevención y gestión de residuos Economía circular	103	Gestión Medioambiental
	Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	103, 306-2	Gestión Medioambiental
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	103	No aplica.
	Uso sostenible de los recursos El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	303-1	Gestión Medioambiental
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	301-1	Sociedad
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	103, 302-1, 302-4	Gestión Medioambiental
	Cambio Climático Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	103, 305-1, 305-2	Gestión Medioambiental
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	103	Gestión Medioambiental
	Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	103	Gestión Medioambiental
	Protección de la biodiversidad Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;	103	Gestión Medioambiental
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	304-2	Gestión Medioambiental

Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo		
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	103, 102-8, 405-1	Cuestiones sociales relativas al personal
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo,	102-8	Cuestiones sociales relativas al personal
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional,	102-8, 405-1	Cuestiones sociales relativas al personal
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	401-1	Cuestiones sociales relativas al personal
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	405-2	Cuestiones sociales relativas al personal
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo,	103	Cuestiones sociales relativas al personal
	Implantación de políticas de desconexión laboral,	103	Cuestiones sociales relativas al personal
	Empleados con discapacidad.	405-1	Cuestiones sociales relativas al personal
	Organización del trabajo		
	Organización del tiempo de trabajo	103	Cuestiones sociales relativas al personal
	Número de horas de absentismo	403-2	Cuestiones sociales relativas al personal
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	103	Cuestiones sociales relativas al personal
	Salud y seguridad		
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	103	Cuestiones sociales relativas al personal
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	403-2, 403-3	Cuestiones sociales relativas al personal
	Relaciones sociales		
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	103, 407-1	Cuestiones sociales relativas al personal
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	102-41	Cuestiones sociales relativas al personal
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	403-1	Cuestiones sociales relativas al personal
	Formación		
	Las políticas implementadas en el campo de la formación;	103	Cuestiones sociales relativas al personal
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	Cuestiones sociales relativas al personal
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		
		103	Cuestiones sociales relativas al personal
	Igualdad		
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	103	Cuestiones sociales relativas al personal
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;	103	Cuestiones sociales relativas al personal	
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	103	Cuestiones sociales y relativas al personal; Respeto a los Derechos Humanos	
Derechos humanos	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;	103, 102-16, 102-17	Respeto a los derechos Humanos
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	103	Respeto a los derechos Humanos
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	407-1	Respeto a los derechos Humanos
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;	103, 406-1	Respeto a los derechos Humanos
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;	409-1	Respeto a los derechos Humanos
	La abolición efectiva del trabajo infantil.	408-1	Respeto a los derechos Humanos
Corrupción y el soborno	Corrupción y Soborno		
	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	103, 102-16, 102-17	Lucha contra la corrupción y el soborno
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	205-2	Lucha contra la corrupción y el soborno
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	413-1	Lucha contra la corrupción y el soborno
Sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	103	Sociedad
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	103	Sociedad
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	102-43	Sociedad
	Las acciones de asociación o patrocinio.	102-12, 102-13	Sociedad
	Subcontratación y proveedores		
	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales;	103, 102-9	Sociedad
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;		
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	103	Sociedad
	Consumidores		
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	103	Sociedad
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	103	Sociedad	
Información fiscal			
Beneficios obtenidos país por país;	103	Sociedad	
Impuestos sobre beneficios pagados			
Subvenciones públicas recibidas			
	201-4	Sociedad	

ANEXO II: Informe de Gobierno Corporativo

