



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

Informe de gestión

(Ejercicio terminado el 31 de diciembre
de 2018)

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 2019
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 2018 se ha caracterizado por el retorno a la senda del crecimiento en los ingresos del grupo. Esto se ha debido principalmente a:

- El lanzamiento de Skilarence® en la segunda mitad del ejercicio 2017 en Alemania, Reino Unido, Austria y países nórdicos y en 2018 en Holanda y España aportando unas ventas de 18,4 millones de euros. Lanzamientos en territorios adicionales de la UE están planificados para el 2019 año (entre ellos Italia).
- El acuerdo de licencia firmado con Astrazeneca de fecha 21 de diciembre de 2017, mediante el cual ésta concedía al Grupo una licencia en exclusiva para la comercialización en España de dos productos para la reducción del colesterol, cuyas ventas netas en 2018 han ascendido a 39,9 millones de euros.
- La adquisición, con fecha efectiva 21 de 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). Dicho portfolio ha aportado unas ventas cercanas a 40 millones de euros en apenas un trimestre. El lanzamiento de Seysara™ se ha producido en Enero de 2019.

El 1 de junio de 2018 el Grupo hizo efectivo el pago del dividendo con cargo a reservas, por un montante de 22,7 millones de euros. Cabe recordar que el Grupo volvió a utilizar el sistema de retribución para los accionistas denominado como "Dividendo Flexible", ya aplicado en 2012. De este modo, se ofrecía a sus accionistas una alternativa que les permitía recibir acciones liberadas de la Sociedad Dominante sin limitar su posibilidad de percibir en efectivo un importe equivalente al pago del dividendo. En este sentido, el 71% de los accionistas han optado por recibir el dividendo en efectivo, resultando entonces en la emisión de 902.547 acciones nuevas de la Sociedad Dominante con fecha 14 de junio de 2018.

Por último, el Grupo ha cerrado el año 2018 con una posición de caja que asciende a 86,3 millones de euros (280,2 millones a 31 de diciembre de 2017). Dicha evolución viene explicada por:

- Sólido flujo de caja de las actividades de explotación (+143 millones de euros), como consecuencia de la mejora en la rentabilidad del Grupo y un mejor comportamiento del capital circulante y del flujo de impuestos.
- Flujos netos de efectivo de actividades de inversión (-608 millones de euros) resultantes principalmente de los acuerdos de licencia firmados en ejercicios anteriores con Athenex, Sun Pharma, AZ (la mencionada licencia para España) y el pago inicial derivado del acuerdo firmado con Allergan.
- Flujos netos de efectivo de actividades de financiación (+271 millones) como consecuencia de la emisión de bonos de rango sénior no garantizado por importe de 250 millones de euros y un préstamo sindicado senior no garantizado de tipología Club Bank Deal por importe de 150 millones de euros, parcialmente compensado por el pago del dividendo y la devolución parcial de 100 millones de euros de la póliza de crédito.

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

- El importe neto de la cifra de negocios ha aumentado en 117,6 millones de euros respecto al ejercicio 2017, lo cual supone un aumento del 18,4%, como consecuencia de los hechos relatados en el apartado anterior y, adicionalmente, al impacto de la primera aplicación de la NIIF 15 (+42 millones que hubieran estado registrados en el epígrafe de Otros ingresos con la norma antigua).
- El epígrafe de "Otros ingresos" disminuye por la primera aplicación de la NIIF 15 (según descrito en el párrafo anterior) y unos menores ingresos derivados del acuerdo con Astrazeneca, según se explica en la nota 11 y 20 de la memoria).
- El porcentaje de aprovisionamientos sobre ventas ha sido un 21,5% en 2018, mejorando sustancialmente comparado con el 2017 (27,1%) gracias a los nuevos lanzamientos.
- En relación a los epígrafes de "Gastos de personal" y "Amortizaciones" éstos se han visto reducidos significativamente como consecuencia de los procesos de reestructuración en el año 2017 que impactaron en Francia, España y Estados Unidos, y de los deterioros realizados en el ejercicio anterior, respectivamente. El epígrafe "Otros gastos de explotación", por otra parte, se ha mantenido en niveles similares a 2017 ya que los ahorros generados se han visto compensados por mayores gastos comerciales ligados a la franquicia de psoriasis (Skilarence e Ilumetri).
- Las pérdidas por deterioro corresponden a los hechos relatados en las Notas 8 y 9 de la memoria, habiendo descendido a 22,6 millones de euros en comparación a los 323,6 millones del 2017.
- Como consecuencia de lo indicado anteriormente el resultado después de impuestos del periodo anual terminado el 31 de diciembre de 2018 ha ascendido a unos beneficios de 77,7 millones de euros.

3. Desarrollo Corporativo

Durante el ejercicio se han firmado los siguientes acuerdos de desarrollo corporativo:

- Con fecha 1 de junio de 2018, nuestro socio AstraZeneca presentó la solicitud de Registro de Comercialización de un Nuevo Medicamento (NDA, por sus siglas en inglés) ante la FDA en EE.UU. para Duaklir (bromuro de aclidinio / formoterol 400 / 12mg).

La solicitud de registro se basa en los resultados positivos del estudio de fase III AMPLIFY, anunciados el 7 de septiembre de 2017, que demostraban que Duaklir mejora significativamente la función pulmonar en casos de EPOC estable de moderada a muy grave.

- Con fecha 21 de septiembre de 2018 fue efectivo el acuerdo (que fue anunciado el 3 de agosto) para la adquisición de un portfolio de cinco productos de la división de Dermatología Médica de Allergan en los Estados Unidos. La adquisición ha sido cerrada por un importe en efectivo de 550 millones de dólares y contempla un potencial pago futuro de hasta 100 millones de dólares, pagaderos a principios de 2022, en función del rendimiento del negocio. Dicha operación se financió mediante un préstamo puente por importe de 400 millones de euros.

El 4 de diciembre se anunció la refinanciación de dicha deuda mediante el lanzamiento de una emisión de bonos senior no garantizados eventualmente convertibles en acciones por importe de 250 millones de euros liderada por JP Morgan y un préstamo senior no garantizado de tipología Club Bank Deal liderado por BBVA. La nueva financiación tendrá un vencimiento de 3 años para los bonos y 5 años para el préstamo Club Bank Deal.

- En relación al progreso del "pipeline" del Grupo, se han producido los siguientes avances:
 - El 25 de junio de 2018 se publicó una actualización sobre el estado del P3074 (alopecia androgénica). La lectura de los resultados preliminares en fase III del ensayo clínico fueron positivos y demostraron unos datos significativos en el criterio de valoración primario, la variación del TAHC (*target area hair count*) en la semana 24.
 - El 25 de junio de 2018 también se publicó una actualización acerca del PAT001 (ictiosis). La revisión del ensayo en fase II de PAT001 (ictiosis) no cumplió los criterios de desarrollo internos de Almirall y, por lo tanto, el Grupo decidió no continuar con el acuerdo de licencia con Patagonia.
 - El 26 de julio de 2018 se publicaron los dos ensayos en fase III de KX2-391 para la queratosis actínica (QA), los cuales cumplieron con el criterio de valoración primario de desaparición completa de las lesiones tratadas de queratosis actínica al día 57 en cara y cuero cabelludo. En cada ensayo se alcanzó una diferencia estadísticamente significativa ($p < 0.0001$) en este criterio de valoración. También se alcanzó diferencia estadística significativa ($p < 0.001$) en ambos subgrupos. El KX2-391, también conocido como KX-01, es el primer inhibidor dual de la polimerización de Src quinasa y tubulina. Este compuesto se encuentra en fase III de desarrollo como medicamento para el tratamiento tópico de la queratosis actínica (QA).
 - El 18 de diciembre de 2018 se publicó el ensayo pivotal en fase III de P-3058 (solución ungueal al 10% de terbinafina) ha alcanzado el objetivo primario de proporción de curación completa y los objetivos secundarios en el tratamiento de la onicomiosis de leve a moderada. P-3058 fue estadística y significativamente superior al placebo en la semana 60, tras el tratamiento durante 48 semanas. El ensayo incluyó un grupo abierto con barniz de uñas de amorolfina al 5%. La proporción de curación completa fue numéricamente favorable para la solución ungueal con P-3058.
- Finalmente, en el ámbito regulatorio, se han recibido las siguientes aprobaciones para productos clave:
 - El 18 de septiembre de 2018 la Comisión Europea (CE) aprobó ILUMETRI® (tildrakizumab), un anticuerpo monoclonal humanizado de alta afinidad que inhibe la subunidad p19 de la IL-23, un mediador inflamatorio con propiedades regulatorias, y actúa modificando la patogénesis de la enfermedad, con un impacto limitado en el resto del sistema inmunitario. ILUMETRI® (tildrakizumab) se comercializará en todos los Estados miembro de la UE, siendo Alemania el primer país donde se ha lanzado (noviembre 2018).
 - El 2 de octubre de 2018 la Administración de Alimentos y Medicamentos (FDA, por sus siglas en inglés) aprobó Seysara™ (sareciclina), un innovador antibiótico oral derivado de tetraciclina para el tratamiento de las lesiones inflamatorias del acné vulgaris de moderado a grave en pacientes a partir de 9 años. Dicho producto formaba parte del portfolio adquirido a Allergan, como mencionado anteriormente. El lanzamiento de Seysara™ se ha producido en enero de 2019.

4. Balance consolidado. Situación financiera

Las principales variaciones de los epígrafes de Fondo de Comercio y Activos intangibles obedecen a la adquisición del portfolio dermatológico a Allergan por un lado, al deterioro de los activos relacionados con la sociedad participada ThermiGen LLC y a la reversión parcial del deterioro sobre los activos intangibles vinculados a Almirall LLC (tal como se describe en las Notas 8 y 9 de la memoria).

La posición de "Activos financieros no corrientes" disminuye principalmente por la reclasificación a corto plazo (dentro del epígrafe de Deudores) de 87 millones de euros que se esperan cobrar en 2019 fruto del acuerdo con AstraZeneca descrito en la Nota 6 de la memoria.

La Deuda financiera incrementa como consecuencia de los instrumentos de deuda (Obligaciones y préstamo sindicado, descritos en los apartados anteriores) contratados para financiar la compra del portfolio a Allergan.

Por otro lado, Otros pasivos corrientes ha disminuido como consecuencia de los pagos realizados en 2018 por acuerdos de licencia firmados en 2017, principalmente, según descrito en la Nota 17.

En relación a los pasivos corrientes, el período medio de pago del Grupo Español a acreedores y proveedores para el ejercicio 2018 se ha situado en unos 41 días (52 días en 2017).

El Patrimonio Neto representa ahora un 50% del total de la cifra de activos consolidados.

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

Riesgo de tipo de interés

A principios del 2014 la sociedad dominante emitió Bonos High Yield por 7 años a un tipo de interés fijo del 4.625% y con fecha 03/04/2017. La sociedad dominante amortizó anticipadamente todo el importe de dichos Bonos junto con los intereses correspondientes.

Por otro lado, 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 2018, el Grupo tenía dispuesto 150 millones de euros mientras que a cierre del 2017 estaba dispuesto todo el importe de la póliza.

Con respecto la otra línea de crédito que la compañía tenía habilitada desde 2014 para un máximo de disposición de 25 millones de euros, se canceló también durante el primer trimestre de 2017.

En Septiembre de 2018, la sociedad dominante firmó un préstamo temporal de 400 millones de euros con 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 con un tipo de 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 0,250%. Al tratarse todo de financiación con tipo de interés fijo, el Grupo no está expuesto a la volatilidad de tipos de interés.

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 del acuerdo con Sun Pharmaceutical Industries Ltd., pagos en dólares por ensayos clínicos, compras de materias primas y pagos de royalties en yenes, así como los cobros y pagos realizados por las filiales de Reino Unido, Polonia, Suiza, Dinamarca y EEUU 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 ejercicios 2017-2018, 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.

La Sociedad dominante del Grupo era prestataria de un préstamo con la subsidiaria Almirall, Inc., 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. Asimismo, dicho préstamo hasta el ejercicio 2017 fue considerado como más valor de la inversión neta en el extranjero y, por ende, las diferencias de cambio generadas desde ese momento se registraban en el apartado diferencias de conversión del patrimonio neto, sin haber afectado la cuenta de pérdidas y ganancias consolidada. Sin embargo, durante el ejercicio 2017 la estimación del carácter permanente de ese préstamo fue modificada considerando que el citado préstamo tenía que ser repagado por la filial en un futuro previsible lo que ha motivado la reclasificación a la cuenta de pérdidas y ganancias del ejercicio de las diferencias de conversión acumuladas derivadas del mismo.

Durante el 2018, el préstamo que la Sociedad que tenía con la subsidiaria Almirall, Inc en USD se canceló, capitalizándose el importe restante a devolver. Por otro lado, y para financiar parte de la compra del portfolio de Allergan, se realizó un nuevo préstamo con la subsidiaria Almirall, Inc en USD. Dicho préstamo se ha cubierto con un seguro de cambio para minimizar el riesgo de tipo cambio

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.

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.
- Implementación de la estrategia de expansión en el área dermatológica a un ritmo inferior al planificado.
- Deterioro de activos intangibles y fondos de comercio como consecuencia de la evolución de alguna línea de negocio.
- Pipeline de I+D no suficientemente equilibrado y diferenciado en sus diferentes fases para nutrir el portfolio de productos.

7. Acciones propias

Al 31 de diciembre de 2018, la Sociedad Dominante no ostenta la titularidad de acciones propias.

8. Hechos posteriores

El 12 de febrero de 2019 el Grupo anunció un acuerdo de opción y licencia con Dermira por el cual adquiere la opción de licenciar en exclusiva los derechos para desarrollar y comercializar lebrizumab para el tratamiento de la dermatitis atópica y otras indicaciones en Europa. Como consecuencia de dicho acuerdo, el Grupo ha realizado un primer pago de 30 millones de dólares (unos 27 millones de euros). Tras los resultados del estudio de fase 2b en curso, el Grupo tendrá 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 lebrizumab en Europa. Además, el Grupo deberá realizar pagos una vez alcanzados ciertos umbrales de ventas netas de lebrizumab en Europa, así como pagos por royalties de ventas netas sobre unos porcentajes desde el doble dígito bajo hasta el rango bajo de veinte.

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 2018. 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 2019

Para el ejercicio 2019, el Grupo anticipa crecimiento en Ingresos Totales en el rango bajo de un incremento porcentual de doble dígito respecto a las cifras de cierre de 2018 y establece un crecimiento para el EBITDA⁽¹⁾ aproximadamente de un 40% de incremento respecto al ejercicio anterior.

Durante el ejercicio 2019 el Grupo espera consolidar el crecimiento mediante la aportación de marcas clave en Europa (en especial de la franquicia de Psoriasis que incluye Skilarence y el recientemente lanzado Ilumetri) y la consolidación del portfolio adquirido a Allergan, en el que Seysara (lanzado en enero de 2019) se espera que sea uno de los motores de crecimiento para este año y venideros.

La Dirección del Grupo, por otro lado, mantiene 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 2018 el capital social de la Sociedad Dominante está representado por 173.853.667 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 2018, son los siguientes:

Nombre o denominación social del titular directo de la participación	% Participación en Grupo Almirall
Grupo Plafin, S.A.	41,1%
Grupo Corporativo Landon S.L.	25,2%
Scopia Capital	4,0%

Al 31 de diciembre de 2018, 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.

⁽¹⁾ Calculado como el beneficio de explotación más los epígrafes de la cuenta de pérdidas y ganancias consolidada de "Amortizaciones", "Variación neta de provisiones", "Resultados netos por enajenación de activos" y "Resultados por deterioro del inmovilizado".

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 períodos 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 concurra 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 incursos 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

Para el ejercicio 2018, el presente Estado de Información no financiera, que forma parte del Informe de Gestión consolidado del ejercicio 2018 del Grupo Almirall, da cumplimiento a las disposiciones generales publicadas en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio en sus artículos 44 y 49 en materia de información no financiera y diversidad, tomando como marco de referencia los estándares de Global Reporting Initiative que se relacionan en el Anexo I del presente Estado de Información no Financiera.

1- MODELO DE NEGOCIO

- Descripción entorno
- Descripción organización y estructura
- Mercados
- Objetivos y estrategia
- 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 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 y estética médica 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 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 Lugano (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, certificado por las normas internacionales OHSAS 18001:2007, ISO 14001:2015 e ISO 50001:2011, respectivamente. En 2018, se ha superado con éxito la auditoría externa de adaptación del sistema de gestión a los requisitos de la nueva norma ISO 14001:2015 (antes ISO 14001:2004), habiendo conseguido la correspondiente certificación.



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				OHSAS 18001	ISO 14001	ISO 50001
País	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

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.

Emisiones de gases de efecto invernadero alcance 1 y 2

El cálculo de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) se realiza considerando que Almirall compra energía verde eléctrica con Garantía de Origen (GdOs) en todos sus centros de España, desde 2013, y de Alemania, desde 2018. Es por ello y por los proyectos de energía renovable que las emisiones de Alcance 2 en 2018 son cero. No obstante, si se considerara el *mix* energético real del país, las emisiones de alcance 2 en 2018 serían de 9.702 ton CO₂.

CO ₂ (t)	2017	2018
Alcance 1	4959	4845
Alcance 2	1694	0

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

Carbon Disclosure Project

Desde 2014 Almirall da respuesta al cuestionario de *Carbon Disclosure Project (CDP)*, que mide la transparencia y desempeño en Cambio Climático de las empresas. La calificación de Almirall en el *reporting* del año 2018 fue de *C-Awareness*.

Almirall	2014	2015	2016	2017	2018
Calificación CDP	60 D	63 E	C	C	C

Tabla 3. Evolución en la calificación en CDP de Almirall

La mejora sustancial del año 2016 con relación al 2015 fue motivada al desarrollo de un programa corporativo de lucha contra el cambio climático en Almirall, y donde, entre otras mejoras de reporte, se identificaron riesgos y oportunidades del cambio climático.

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 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.

Las emisiones difusas en 2017 fueron 154,3 t de disolvente y en 2018 de 56,5 t. La mayor parte de estas emisiones fueron tratadas adecuadamente de forma previa a su emisión.

El resto de emisión de contaminantes atmosféricos (partículas, NO_x, SO_x, 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 implementando y certificando su sistema de gestión energético de acuerdo con la norma internacional ISO 50001:2011.

Desde el año 2012, Almirall ha logrado una reducción del 19% en el total de su consumo energético. Esto ha sido posible gracias a las acciones llevadas a cabo en el marco del desarrollo de 134 proyectos de mejora energética que tienen como objetivo minimizar los efectos del cambio climático, impulsando las energías renovables en todos los centros, comprometidos a 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 energía de Almirall son el gas y la electricidad.

Consumo energético (MWh)	2017	2018
Gas Natural	22.896	22.509
Electricidad	29.750	28.615

Tabla 4. Consumo energético de Almirall

Energía renovable

En 2016 Almirall instaló una planta fotovoltaica en su planta química de Sant Celoni con una potencia de 300 kW. En 2018, ha instalado en su planta farmacéutica de Sant Andreu de la Barca la mayor planta fotovoltaica en Cataluña con una potencia de 800 kW. Con estas instalaciones se espera reducir la dependencia del suministro de la red eléctrica en más de 1.200 MWh anualmente y la reducción a la atmósfera de 515 toneladas de CO₂ anuales de ambas plantas.

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 durante 2018, en comparación con los mismos datos de 2017.

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

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 de acuerdo con esta clasificación:

- Residuos peligrosos valorizables.
- Residuos peligrosos no valorizables.
- Residuos no peligrosos valorizables.
- Residuos no peligrosos no valorizables.

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

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

En las 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.

TOTAL ALMIRALL ESPAÑA	2015	2016	2017	2018
	Res. (t)	Res. (t)	Res. (t)	Res. (t)
Residuos Peligrosos Valorizables	1.923,5	1.843,0	1.873,2	1.826,9
Residuos Peligrosos No Valorizables	210,1	170,7	210,9	473,0
Residuos No Peligrosos Valorizables	351,7	306,6	393,7	380,6
Residuos No Peligrosos No Valorizables	428,8	581,8	460,5	578,3
Total	2.914,1	2.902,1	2.938,3	3.258,9

Tabla 6. Residuos Almirall España

TOTAL ALMIRALL ALEMANIA	2015	2016	2017	2018
	Res. (t)	Res. (t)	Res. (t)	Res. (t)
Residuos Peligrosos Valorizables	10,3	17,0	15,6	16,7
Residuos Peligrosos No Valorizables	19,4	12,1	35,5	24,0
Residuos No Peligrosos Valorizables	147,2	143,9	153,5	146,5
Residuos No Peligrosos No Valorizables	6.364,8	5.672,6	5.154,3	6.539,6
Total	6.541,6	5.845,6	5.358,8	6.726,7

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 RD 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.

En la Declaración de febrero de 2019 se han declarado 31.325.086 unidades SIGRE puestas en mercado nacional español en 2018 (14% superior al año anterior que fueron 27.470.022 unidades).

En el año 2018 se han declarado 9.124.350 unidades DSD puestas en mercado alemán (descenso del 5% respecto a las 9.602.590 unidades de 2017 reportadas).

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 2018, Almirall tiene un total de 1.805 empleados con 26 nacionalidades representadas y con un porcentaje del 46% de hombres y del 54% de mujeres, una antigüedad media de 13 años, un 60% de empleados con titulación universitaria y un 70% de expertos en la industria farmacéutica.

El 89% de los empleados de Almirall se concentran en Europa y un 11% en EEUU. La distribución en categorías profesionales es la siguiente: 3% Directores, 15% Managers, 60% Técnicos Especialistas y 22% Administrativos/Operarios.

La distribución por edad de la plantilla de Almirall es la siguiente: el 60% de los empleados son mayores de 31 años y menores de 50, el 7% son menores de 30 años y un 33% son mayores de 50 años

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

País	Género	Total
Austria	Mujeres	5
Austria	Hombres	5
Bélgica	Mujeres	2
Bélgica	Hombres	4
China	Mujeres	2
Francia	Hombres	1
Alemania	Mujeres	171
Alemania	Hombres	129
Italia	Mujeres	27
Italia	Hombres	37
Holanda	Mujeres	1
Holanda	Hombres	1
Países Nórdicos	Mujeres	8
Países Nórdicos	Hombres	6
Polonia	Mujeres	3
Portugal	Mujeres	4
Portugal	Hombres	2
España	Mujeres	618
España	Hombres	523
Suiza	Mujeres	10
Suiza	Hombres	9
Reino Unido	Mujeres	16
Reino Unido	Hombres	17
EEUU	Mujeres	116
EEUU	Hombres	88
Total general		1805

Categoría profesional	Género	Total
Directores	Mujeres	12
Directores	Hombres	34
Managers	Mujeres	119
Managers	Hombres	151
Técnicos	Mujeres	605
Técnicos	Hombres	483
Administrativos/Operarios	Mujeres	247
Administrativos/Operarios	Hombres	154
Total general		1805

Rango Edad	Género	Total
Menor_30	Mujeres	70
Menor_30	Hombres	49
31_50	Mujeres	642
31_50	Hombres	431
Mayor_50	Mujeres	271
Mayor_50	Hombres	342
Total general		1805

La modalidad de contratación más usada en Almirall es la contratación de tipo permanente/indefinida, con una incidencia del 97%.

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

Tipo Contrato	Género	Total
Indefinido	Mujeres	938
Indefinido	Hombres	806
Temporal	Mujeres	45
Temporal	Hombres	16
Total general		1805

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

Rango Edad	Género	Indefinido	Temporal
Menor_30	Mujeres	50,8	17,66
Menor_30	Hombres	40,5	4,5
31_50	Mujeres	607,1	19,33
31_50	Hombres	418,8	9,75
Mayor_50	Mujeres	272,2	1,83
Mayor_50	Hombres	346,7	1,41
Total general		1736,1	54,48

Categoría profesional	Género	Indefinido	Temporal
Directores	Mujeres	10,9	0
Directores	Hombres	35,6	0
Managers	Mujeres	123,4	0,16
Managers	Hombres	152,6	2
Técnicos	Mujeres	553,5	22,16
Técnicos	Hombres	474,3	7,08
Administrativos/Operarios	Mujeres	242,3	16,5
Administrativos/Operarios	Hombres	143,5	6,58
Total general		1736,1	54,48

Actualmente no se dispone de una herramienta de control en relación al número de contratos a tiempo parcial.

Durante el año 2018 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.

Rango Edad	Género	Total
Menor_30	Mujeres	4
31_50	Mujeres	22
31_50	Hombres	13
Mayor_50	Mujeres	14
Mayor_50	Hombres	12
Total general		65

Categoría profesional	Género	Total
Directores	Hombres	1
Managers	Mujeres	7
Managers	Hombres	4
Técnicos	Mujeres	24
Técnicos	Hombres	18
Administrativos/Operarios	Mujeres	9
Administrativos/Operarios	Hombres	2
Total general		65

Debido al sistema de recopilación de datos existente, únicamente tenemos disponibles datos de absentismo en España y Alemania. Los datos de absentismo obtenidos para el año 2018 incluye las horas de enfermedad, accidente laboral, maternidad y paternidad:

	2018
Spain	85.540,00
Germany	38.621,00

En Almirall, las personas son consideradas uno de sus mayores activos, por lo que el objetivo es siempre proveer a sus empleados 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 todos los empleados sin discriminación de edad, género, raza o religión.

Almirall dispone de calendarios laborales que aplican a todos sus empleados/as 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 los empleados/as la empresa pone a disposición de la plantilla los calendarios de cada año mediante su publicación en la intranet de la compañía. Además, para que los empleados estén informados de cuando se acuerda el calendario del año siguiente Almirall publica una noticia ad hoc en la intranet de la empresa.

Además de los días de vacaciones fijados legalmente, Almirall ofrece el disfrute 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 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.

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, para ello pueden adaptar el horario semanal para conciliar la vida laboral y personal.

En la misma línea de garantizar una conciliación efectiva, la empresa implementa para el año 2018 que el disfrute de vacaciones puedan trasladarse hasta el final del primer trimestre del año siguiente, asegurando que sus tareas están distribuidas con equidad dentro del equipo, sin discriminaciones, manteniendo un esquema de flexibilidad horaria que permite también incrementar adecuadamente el nivel de conciliación.

Almirall no solo está comprometida con sus empleados, sino también con sus familias. Para ello ofrece un programa de beneficios para aquellos empleados/as que son padres/madres con hijos/as hasta los 18 años.

En la misma línea, la empresa 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.

Adicionalmente a estos beneficios, ofrece a sus empleados un Plan de Compensación Flexible para gestionar sus posibles necesidades a la carta.

Almirall no sólo fomenta su compromiso con la familia, sino también con el medio ambiente. Para ello incentiva a sus empleados la adquisición de vehículos eléctricos o híbridos, y pone a disposición en los parkings de la empresa varios puntos de carga.

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, la seguridad y salud en el trabajo se gestiona localmente, de acuerdo con los requisitos legales aplicables en cada caso.

En las Tablas 8 y 9 se resumen los principales datos estadísticos de accidentalidad de los diferentes centros de Almirall en 2018, tanto los que están incluidos en el alcance del sistema de gestión certificado como el resto de filiales.

ESPAÑA + ALEMANIA (alcance sistema gestión certificado)										
Alcance	DATOS GENERALES		CON BAJA IN LABORE					CON BAJA IN ITINERE		
	Nº trab. (1)	Nº horas trabajadas (2)	Nº accid.	Nº días perd.	I _t (3)	I _F (4)	I _G (5)	Nº accid.	Días perd.	I _t (3)
Sede Central	305	580.536	0	0	0,0	0,0	0,00	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 Químicas	70	133.496	3	13	42,9	22,5	0,10	3	344	42,9
Filial España	177	336.928	4	166	22,6	11,9	0,49	1	134	5,6
Planta Farma Reinbek	112	254.363	2	26	17,9	7,9	0,10	0	0	0,0
Filial Alemania	193	367.405	1	8	5,2	2,7	0,02	0	0	0,0
Total 2018	1.463	2.826.904	16	786	10,9	5,7	0,28	6	524	4,1

Tabla 8. Datos de accidentalidad en 2018 de los diferentes centros bajo el alcance del sistema de gestión certificado

RESTO FILIALES										
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)
Austria	11	20.328	0	0	0,0	0	0,00	0	0	0,0
Belgium - The Netherlands	6	10.448	0	0	0,0	0	0,00	0	0	0,0
France	10	18.806	0	0	0,0	0	0,00	0	0	0,0
Italy	60	95.740	3	151	50,1	31,3	1,58	0	0	0,0
Mendrisio	12	22.720	0	0	0,0	0	0,00	0	0	0,0
Nordics	15	27.300	0	0	0,0	0	0,00	0	0	0,0
Poland	3	5.448	0	0	0,0	0,0	0,00	0	0	0,0
Portugal	4	7.224	0	0	0,0	0,0	0,00	0	0	0,0
United Kindom - Ireland	37	68.595	0	0	0,0	0,0	0,00	0	0	0,0
Switzerland	13	27.930	0	0	0,0	0	0,00	0	0	0,0
Total 2018	170	304.539	3	151	17,6	9,9	0,50	0	0	0,0

Tabla 9. Datos de accidentalidad en 2018 del resto de filiales de Almirall..

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 incorporará al sistema de información global en materia de seguridad y salud en el trabajo a partir de enero de 2019.
- (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 2018 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.

Almirall dispone de un sistema integrado de gestión de la seguridad y salud laboral, del medio ambiente y de la energía, certificado por las normas internacionales OHSAS 18001:2007, ISO 14001:2015 e ISO 50001:2011, respectivamente. Después de la auditoría de renovación de certificados realizada en 2016, en 2018 el sistema superó con éxito la segunda auditoría anual de seguimiento por parte de TÜV Rheinland.



En 2018 se ha iniciado el proceso de adaptación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con la nueva norma internacional ISO 45001:2018, que sustituirá a la actual OHSAS 18001:2007, con el objetivo de obtener la correspondiente certificación en la auditoría externa trianual de renovación prevista para 2019. De superarla con éxito, Almirall se convertirá en una de las primeras empresas en obtener esta nueva certificación, de amplio consenso y prestigio internacional.

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 2018 se han realizado múltiples actividades preventivas y de promoción de la salud de los trabajadores, entre los que destacan los siguientes indicadores básicos:

- 4.805 horas de formación, con 2.191 asistencias por parte de los colaboradores.
- 1.070 exámenes médicos a los colaboradores.
- 321 acciones preventivas y/o correctivas adecuadamente gestionadas en los diferentes ámbitos de la organización.
- 269 evaluaciones de riesgos laborales en materia de seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía, y psicología en el trabajo.
- 189 proveedores de obras y servicios homologados en materia de seguridad y salud para realizar trabajos en los centros de Almirall.
- 134 actividades de seguimiento y control (auditorías, auto-inspecciones, observaciones planeadas, etc.).
- 94 incidentes y 59 no conformidades, todos adecuadamente notificados, investigados y evaluados.

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, a lo largo del ejercicio 2019, está prevista la creación de un Comité de Empresa Europeo.

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 2018 se han realizado importantes avances dentro de la negociación colectiva:

- Debido a un Expediente de Regulación de Empleo que afectó a Almirall España en 2016, se creó una comisión de seguimiento del proceso. Este ha ido siguiendo todos los procesos de recolocación y el debido cumplimiento de lo

acordado en el mencionado ERE. La comisión de dio por concluida el pasado 6 de noviembre, una vez verificado que el 95,38% del personal finalizado bajo estas circunstancias ya había estado debidamente recolocado.

- 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.
- A través de la comisión de igualdad se han iniciado una serie de formaciones a todo el personal sobre el acoso. Asimismo, en 2018 se ha iniciado la revisión de todos los protocolos de acoso sexual, revisando la composición de sus miembros. En 2018, se ha aprobado el nuevo convenio estatal de la industria química (España), en el cual se especifican una serie de cambios y mejoras en relación a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres; entre ellas, la obligatoriedad de las empresas de más de 150 trabajadores de elaborar un plan de igualdad. Almirall, con la intención de ser pionera en este tipo de mejoras, ha iniciado la preparación del nuevo plan de igualdad en España, cuyo seguimiento se realizará a través de esta comisión.

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.

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 sucesos, 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 2018, así como las 34 reuniones mantenidas durante el año (aumento del 48% respecto a las 23 reuniones del año anterior):

Centro	Reuniones 2018
Centro I+D St. Feliu	5 reuniones
Planta Farma St. Andreu	5 reuniones
Reinbek	5 reuniones
Planta Química St. Celoni	6 reuniones
Planta Química St. Andreu	7 reuniones
Sede Central	6 reuniones

Tabla 10. 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 2018, 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.

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 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 pueden estar vinculadas a los valores y competencias, al negocio, a los idiomas y a los sistemas tecnológicos. Cualquier requerimiento de formación (conocimientos, competencias o habilidades) 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 de acuerdo a las necesidades de la estrategia organizacional. Almirall es, asimismo, consciente de la importancia de sus equipos y del trabajo en equipo.

Se indica a continuación la cantidad de horas de formación dedicadas por país.

País	Horas Totales	Participaciones	Media Horas Formación
Austria	39,67	19	3,25
Belgium	23,97	15	4
Denmark	264,92	51	17,66
France	11,17	3	5,58
Germany	1.913,19	646	6,25
Great Britain	515,18	140	14,31
Italy	205,82	67	3,07
Luxembourg	38,29	8	4,25
Poland	12,17	4	4,05
Portugal	52,69	17	8,78
Spain	22.243,28	6368	18,86
Switzerland	57,36	33	5,73
USA	13,65	6	0,07
Total general	25.391,36	7.377	

Actualmente en Almirall se integra la información relativa a las diferentes actividades de formación desde distintas plataformas. Las herramientas actuales no permiten la extracción de información atendiendo a la categoría profesional del empleado, pero si por países, no obstante, se está trabajando para poder adaptar esta información durante el año 2020.

Desde Recursos Humanos Corporativo, concretamente la función de Formación, vela para que esta integración sea la más fiable y real posible. 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, conscientes de ello, Almirall ha aprobado para este año realizar 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 está realizando el assessment para identificar el modelo de Learning y las necesidades tecnológicas necesarias para la implementación. Durante la implementación del modelo y la tecnología asociada se realizará un programa de change Management y seguimiento para asegurar que se registren los datos de toda la formación de Almirall

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

Atendiendo a las principales disposiciones legales de carácter general vigentes 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:

Categoría Profesional	Empleados
Técnico	4
Administrativo	10
TOTAL GRUPO (*)	14

Información relativa a determinados países (Alemania, 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 que ha sido formalizado con el Comité de Empresa en las oficinas centrales en 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. Además, la compañía dispone de protocolos de actuación en caso de acoso tanto sexual como psicológico. Esta información está totalmente a disposición del empleado de forma accesible en la intranet de la empresa.

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.

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.

Como parte de los valores de la compañía, Almirall ofrece un abanico muy variado de programas de formación a sus empleados para incentivarlos a crecer desde un punto de vista profesional.

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.

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.

El salario medio por edad, género y clasificación profesional por región es la siguiente:

Categoría profesional	Promedio de TC Eur		
	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
Assistants	43.742,38	37.806,40	43.202,75
Operarios / Lab	37.074,66	36.940,07	37.011,88

Rango de edad	Promedio de TC Eur		
	Mujeres	Hombres	Total general
Mayor_50	69.142,19	95.050,26	83.582,75
31_50	64.810,99	72.463,46	67.876,28
Menor_30	46.166,79	50.936,10	48.106,85

Los salarios detallados en los cuadros anteriores recogen las remuneraciones totales a percibir por los trabajadores durante el año 2018. Se trabajará en el actual sistema descentralizado de nómina por territorios para poder facilitar el importe efectivamente pagado en el próximo informe.

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 cuenta con un plan de Igualdad acordado con la representación de los empleados desde el año 2009. 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.

Por otro, 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. Esta información es pública para la plantilla y está a su disposición en la intranet de la empresa.

Durante 2018, mediante la Comisión de Igualdad, se hace seguimiento trimestral en esta materia y se propone la actualización del plan de igualdad. Asimismo, se inicia la formación en materia de diversidad, igualdad y protocolos de acoso.

En estos momentos Almirall está actualizando su Plan de Igualdad, consciente de la relevancia de garantizar una correcta gestión de la diversidad a todos los niveles, siempre haciendo más hincapié en el ámbito de los recursos humanos. En cualquier caso, la práctica habitual de Almirall siempre responde al objetivo de promover la diversidad y garantizar la cultura de reconocimiento del mérito y desempeño de los empleados. De acuerdo con la información salarial actual de Almirall, el ratio global del salario medio de mujeres frente a hombres en puestos de trabajo iguales, representa el 95,3%.

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.

➤ Remuneración media de los consejeros y directivos

Remuneración media 2018	Sueldos, gratificaciones, dietas, retribuciones en especie, indemnizaciones
Consejo Administración	173.750
Directivos no Consejo Administración	384.030

No se facilita la remuneración media desglosada por género, tanto del Consejo de Administración como de los Directivos no Consejo de Administración, dado que supondría la publicación del salario individualizado de las mujeres que forman parte de ambos órganos de dirección.

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, 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 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 dicha herramienta de denuncia es conocida y, en tanto que puede ser utilizada por cualquier trabajador, constituye un excelente mecanismo para garantizar el cumplimiento de los derechos humanos a todos los niveles. El canal de denuncias es altamente útil porque, además de posibilitar el conocimiento por parte de Almirall de las posibles vulneraciones de derechos fundamentales, también permite 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.

5- LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

- > *Prevención*
- > *Lucha contra blanqueo capitales*
- > *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 PNTs de desarrollo.

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 20 de la memoria se indica el importe total concedido durante los ejercicios 2018 y 2017.

6- SOCIEDAD

- *Compromisos con desarrollo sostenible*
- *Subcontratación y proveedores (requisitos a proveedores)*
- *Consumidores; salud y seguridad; reclamaciones y quejas*
- *Información sobre subvenciones públicas recibidas*

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.

Proveedores

Todos los proveedores de Almirall deben satisfacer varios criterios que están en consonancia con nuestro compromiso social.

Desde el departamento de Compras se mantiene la misión de ofrecer un servicio intachable que vaya acompañado de ahorros cuantificables, así como innovar con un mayor conocimiento de los mercados y una mayor influencia de nuestra capacidad de compras, sin descuidar la calidad ni la continuidad de los suministros.

La estrategia Global del departamento de Compras es convertir el departamento en un motor de crecimiento rentable, optimizando los procesos, maximizando el valor a través de gestiones estratégicas y una base de suministro más estrecha, mediante economías de escala y la racionalización del número de proveedores.

Uno de los principios básicos de la política Global del departamento de Compras de Almirall es la minimización de los riesgos con los proveedores hasta un nivel conocido y aceptable para Almirall, donde ningún trabajador puede ser el responsable único de todas las partes que componen la transacción de una compra (selección del proveedor, aprobación de gastos y recepción de bienes).

Se considera una buena práctica realizar un proceso de licitación en la selección de proveedores que estará basado en 9 criterios entre ellos se encuentran el de Certificación ISO y Criterios ecológicos.

La calidad de la selección de proveedores y el conocimiento de los riesgos asociados a un proveedor se determinan teniendo en cuenta lo siguiente:

- Informe crediticio insatisfactorio
- Cambios en el nombre de la compañía
- Evaluación de la cartera de clientes
- Estabilidad y rentabilidad del proveedor
- Trabajadores clave (director general, director de ventas, etc.) vinculados a miembros de Almirall
- Proveedor único

En 2016 se realizó un diagnóstico de la Responsabilidad Social Corporativa en Almirall que concluyó con distintos planes de acción, entre ellos, la realización de un Plan de Sostenibilidad de compras por parte del departamento de Compras.

Desde el departamento de Compras se trabajó a lo largo de los ejercicios 2017 y 2018 a efectos de poder realizar una evaluación de los riesgos no financieros de los principales proveedores de servicios de directos e indirectos (110 proveedores de facturación mayor a 100K€) 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.

Recientemente se realizó una presentación al Comité Corporativo de Cumplimiento en el que se expuso el análisis de la situación actual, la identificación de aspectos de mejora y definición de próximos pasos.

A partir del segundo trimestre de 2019 se prevén implementar las siguientes medidas:

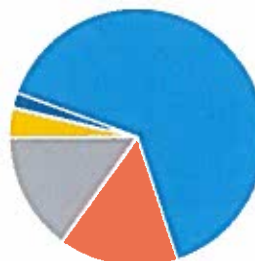
- Incorporar cuestiones de riesgo no financiero en la política de compras.
- Dentro del proceso de licitación con proveedores establecer como requerimiento indispensable, la cumplimentación de un cuestionario de riesgos no financieros con valoración satisfactoria.

Se actualizará el plan de sostenibilidad de compras, incluyendo la supervisión y auditoría de riesgos no financieros, previendo distintos escenarios al Comité de Dirección durante el mes de febrero.

A modo informativo, a continuación, se visualiza la relación de los tipos de material de directo:

Total consumo 2018	
APIs	46.816.443 €
Excipientes	10.870.196 €
Raw Materials Chemical Plant	1.350.725 €
Starting Materials & Intermediates	2.780.987 €
Packaging	10.889.431 €
	72.707.782 €

- APIs
- Packaging
- Excipientes
- Starting Materials & Intermediates
- Raw Materials Chemical Plant



Consumo en 2018 de material de Directo

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

En miles de euros	Beneficio Neto 2018
España	66.930
Holanda	7.024
Belgica	101
Portugal	267
UK	1.228
Francia	1.301
Polonia	2
Alemania	22.308
Austria	1.163
Italia	4.432
Dinamarca	136
USA	-33.770
Suiza	19.556

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

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 17 de las cuentas anuales consolidadas del cierre del ejercicio 2018.

Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores vsistemas de reclamaciones.

Almirall como titular de autorización de comercialización de medicamentos, así como fabricante 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.

Almirall cuenta con un sistema de calidad de farmacovigilancia donde se definen los roles, responsabilidades y procedimientos a seguir con el objetivo final de velar por la seguridad de los pacientes/clientes. Para los territorios donde Almirall comercializa sus productos hay personas designadas como responsables de farmacovigilancia local. Sus funciones

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 I+D un equipo de profesionales de ciencias de la salud (incluyendo médicos, farmacéuticos) 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.

Finalmente, en Almirall 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.

Adicionalmente a la gestión de la información de seguridad de los productos Almirall dispone de equipos encargados de la gestión de consultas médicas que lleguen en relación a nuestros productos, así como un sistema de calidad donde se gestionan las reclamaciones y quejas de producto. En el supuesto que el departamento de calidad de Almirall fuera informado de que un defecto de producto puede ir asociado a una reacción adversa por procedimiento de compañía, el departamento de calidad notificaría al departamento de farmacovigilancia para su posterior gestión.

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

ÁMBITOS	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Referencia al Estado de información no financiera
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	No disponible	
	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			
	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 Prevenición 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	201-4	Sociedad		
Subvenciones públicas recibidas				

ANEXO II: Informe de Gobierno Corporativo

