

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
ASTELLAS PHARMA, S.A.

Contenido

Acerca de este informe	1
1. Información general	3
Descripción modelo de negocio	3
Organización y estructura	3
Otros factores y tendencias que pueden afectar a la evolución futura del negocio	8
Gestión de aspectos no financieros	9
2. Lucha contra la corrupción y el soborno	10
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	11
Prevención contra el blanqueo de capitales	12
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.....	14
3. Respeto de los derechos humanos	15
Políticas y resultados.....	15
4. Cuestiones sociales y relativas al personal	16
Empleo	16
Accesibilidad.....	18
Estructura de la plantilla	18
Retribución.....	20
Salud y seguridad	21
Formación	23
Igualdad.....	25
Políticas de tiempo de trabajo y flexibilización laboral.....	26
5. Distribución	29
Cadena de suministro.....	29
Distribución	29
Desarrollo sostenible.....	30
Consumidores/clientes	32
Información fiscal.....	33
7. Cuestiones ambientales	34
Gestión ambiental.....	34
Uso de recursos.....	36
Huella de carbono	38
Gestión de residuos.....	38
Contaminación y cambio climático	38

Biodiversidad.....	39
ANEXO: Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad	40

Acerca de este informe

El presente documento, de presentación anual, representa el estado de información no financiera del ejercicio terminado el 31 de marzo de 2025 que se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE.

Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI). De acuerdo con lo establecido en la adopción de los estándares propuestos es imprescindible indicar que este Estado de Información no Financiera ha sido elaborado de conformidad con los estándares GRI opción en referencia.

En este contexto, a través del estado de información no financiera, ASTELLAS PHARMA, S.A. tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación con los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos se han tenido en cuenta los resultados del **análisis de materialidad** revisados en 2021. El análisis prioriza los asuntos de interés identificados de acuerdo con la relevancia de los mismos tanto para los Grupos de interés como para la estrategia de la compañía.

Astellas revisó su matriz de materialidad en el año fiscal 2021 para reflejar los cambios en el entorno interno y externo bajo la VISIÓN "A la vanguardia del cambio en el cuidado de la salud para convertir la ciencia innovadora en VALOR para los pacientes".

Al mismo tiempo se creó el Plan Estratégico Corporativo 2021 ("CSP2021") como un plan de 5 años del año fiscal 2021 al 2025 con el objetivo general de aumentar el VALOR para los pacientes y hacer realidad nuestra VISIÓN.

Teniendo en cuenta que no se han producido cambios significativos en el contexto en el que se desarrolló el análisis, los resultados esperados ante un nuevo estudio serían los mismos.

El citado análisis da como resultado la siguiente matriz de materialidad, extraído del análisis global que se hace a nivel de compañía:

1. Información general

Descripción modelo de negocio

Astellas Pharma Inc. es una empresa farmacéutica internacional comprometida en convertir la ciencia innovadora en VALOR para los pacientes, siendo una de las 30 primeras compañías biofarmacéuticas de prescripción del mundo. Su objetivo es contribuir a mejorar la salud de los pacientes mediante el desarrollo y comercialización de productos farmacéuticos innovadores y fiables

Astellas Pharma nace en 2005, a partir de la fusión de las compañías japonesas Yamanouchi (creada en 1923 como Yamanouchi Yakuhin Shokai) y Fujisawa (fundada en 1894 como Fujisawa Shoten). Astellas Pharma tiene su casa matriz en Tokio (Japón) y cuenta con más de 14.000 empleados, que gestionan operaciones en 70 países de todo el mundo.

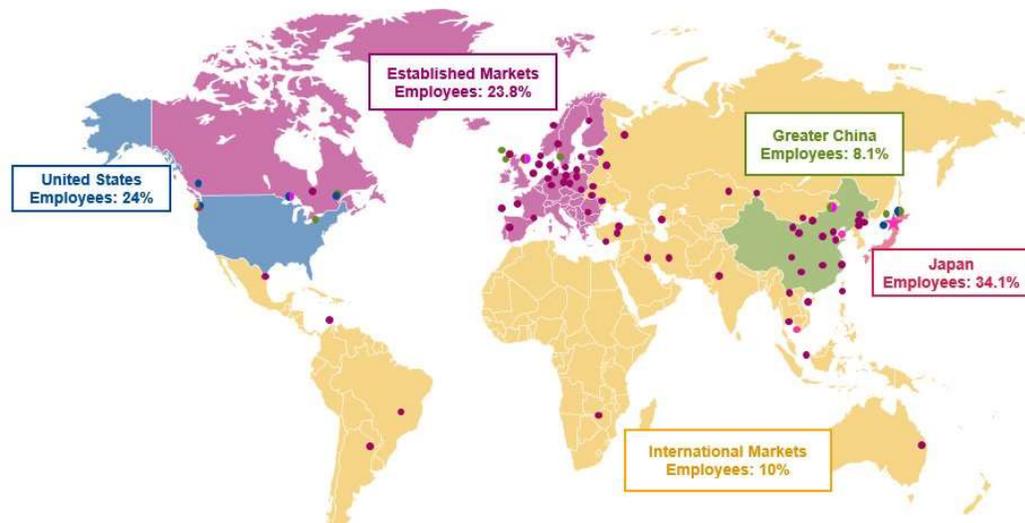
La filial española, Astellas Pharma S.A., está participada por su accionista mayoritario, Astellas Pharma Europe, Ltd., la cual, a su vez, pertenece al grupo cuya sociedad matriz última es Astellas Pharma Inc., ubicada en Japón. Astellas Pharma S.A. comercializa distintas especialidades farmacéuticas cuyo almacenaje y distribución se contrata con otras empresas. La totalidad de las compras de estos productos se realiza a Astellas Pharma Europe Ltd NL Branch.

El grupo Astellas tiene implantado un modelo de compensación y precios de transferencia para todos los productos comercializados por las compañías locales entre las que se encuentra Astellas Pharma S.A. En los diferentes contratos de distribución firmados entre las compañías del grupo se establecen los márgenes a aplicar a los productos comercializados, así como los márgenes a aplicar a la refacturación de los costes de marketing. El objetivo de este modelo es asegurar que las condiciones en las que se realizan las operaciones entre las empresas del grupo cumplen el principio de precio de mercado.

Astellas Pharma S.A., tiene su domicilio social, desde el 1 de junio de 2021, en Edificio “Torre Emperador Castellana”, planta 31, Paseo de la Castellana, número 259-D, Madrid.

Organización y estructura

Astellas Pharma está dividida, organizativamente, en cinco regiones: Japón, EE. UU., Mercados Establecidos, Mercados Internacionales y Greater China.



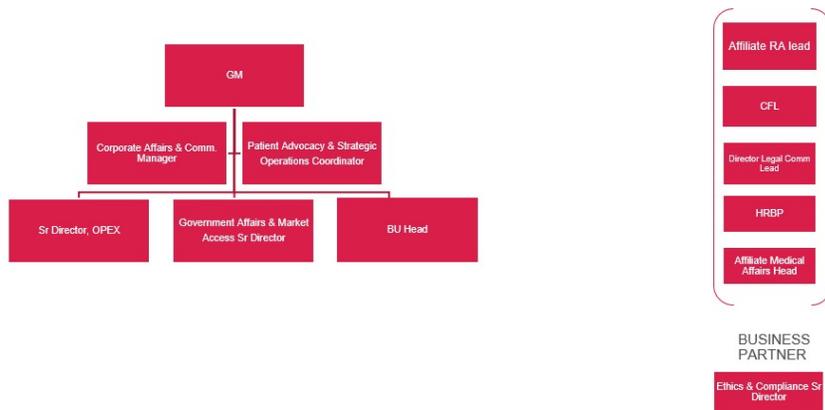
La filial española pertenece a la región de Mercados Establecidos, cuya sede regional (Astellas Pharma Europe Ltd.) está ubicada en Addlestone, Reino Unido. La región cuenta con centros de producción situados en Holanda e Irlanda.

A nivel organizativo interno, desde el 1 de mayo de 2021 y hasta el 1 de octubre de 2023, la estructura de la compañía ha integrado a España y Portugal, lo cual se traducía en un director general a quien reportaban las áreas comerciales, además del director general de Portugal. No obstante, Astellas Pharma S.A. (España) y Astellas Farma Limitada (Portugal) operaban como sociedades independientes en cada uno de sus respectivos países.

A partir de octubre de 2023, la estructura comercial de España se desvinculó de la de Portugal, sin que tengan ya ninguna relación funcional. Algunas áreas, como logística, todavía mantienen vinculación.

Otras áreas, como las de Asuntos Médicos, Registros, Farmacovigilancia, Recursos Humanos, Finanzas, Calidad y Legal, forman parte de equipos internacionales, en algunos casos globales y en otros englobando a una serie de países, y que reportan complementariamente a la dirección general de España.

El director de Ética y Cumplimiento pertenece a un área independiente y global de la compañía.



Objetivos y estrategias de la compañía

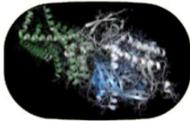
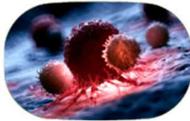
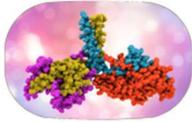
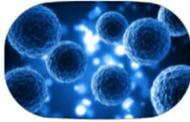
Astellas se esfuerza por ofrecer soluciones médicas innovadoras que satisfagan las necesidades de los pacientes. De cara al futuro, estamos comprometidos a lograr nuestra VISIÓN de estar a la vanguardia del cambio en la atención médica, convirtiendo la ciencia innovadora en VALOR para los pacientes.

Tenemos una cultura de hacer el bien a los demás, actuar con integridad y poner a los pacientes en el centro de todo lo que hacemos. Somos incansables en nuestra búsqueda del progreso científico y en abordar las necesidades médicas no cubiertas. Nuestro trabajo, el desarrollo de nuevas soluciones sanitarias que aborden directamente la causa subyacente de la enfermedad, busca tener un impacto positivo en la sociedad en su conjunto.

Nuestros valores son la base de nuestra cultura y guían todas nuestras acciones.



Nuestros esfuerzos investigadores se centran en áreas donde existen importantes necesidades para mejorar la vida de los pacientes, siendo nuestras áreas prioritarias de investigación:

 <p>LA REGULACIÓN GENÉTICA</p>	 <p>LA BIOLOGÍA MITOCONDRIAL</p>	 <p>LA INMUNO-ONCOLOGÍA</p>
 <p>LA DEGRADACIÓN DIRIGIDA DE PROTEÍNAS</p>	 <p>CEGUERA Y REGENERACIÓN OCULAR</p>	 <p>TERAPIA CELULAR</p>
 <p>SOLUCIONES TECNOLÓGICAS PARA LA ASISTENCIA SANITARIA MÁS ALLÁ DEL MEDICAMENTO.</p>		

En España, las áreas terapéuticas en las que trabajamos son:

<p>ONCOLOGÍA</p> <p>cáncer de próstata, carcinoma urotelial y cáncer gástrico.</p>	<p>ONCO- HEMATOLOGÍA</p> <p>leucemia mieloide aguda.</p>
<p>UROLOGÍA</p> <p>vejiga hiperactiva y síntomas del tracto urinario inferior (STUI).</p>	<p>TRASPLANTE</p> <p>inmunosupresión.</p>
<p>NEFROLOGÍA</p> <p>anemia asociada a enfermedad renal crónica.</p>	<p>SALUD DE LA MUJER</p> <p>síntomas vasomotores asociados a la menopausia.</p>
<p>OFTALMOLOGÍA</p> <p>degeneración macular asociada a la edad.</p>	

Productos comercializados:

En todos los casos, los productos comercializados por Astellas en España son medicamentos sujetos a prescripción médica y la mayoría de ellos financiados por el Sistema Nacional de Salud. Durante el ejercicio fiscal 2024 se ha iniciado la comercialización del medicamento Veoza.

- Cáncer de Próstata: XTANDI™ (enzalutamida)
- Cáncer Urotelial: PADCEV™ (enfortumab vedotina)
- Leucemia Mieloide Aguda: XOSPATA™ (gilteritinib).
- Trasplantes (Inmunosupresión): ADVAGRAF™, PROGRAF™, MODIGRAF™ (tacrólimus)
- Síntomas del Tracto Urinario Inferior: BETMIGA™ (mirabegron), VESICARE™ (solifenacina), VESOMNI™ (solifenacina y tamsulosina), OMNIC™ (tamsulosina) y OMNIC OCAS™ (tamsulosina).
- Anemia asociada a la Enfermedad Renal Crónica: EVRENZO™ (roxadustat).
- Síntomas vasomotores asociados a la menopausia: VEOZA™ (fezolinetant)

Algunos de estos productos se han servido como medicación extranjera:

- En el ejercicio fiscal 2023 fueron: para cáncer utotelial: PADCEV™ (enfortumab vedotina) y para la leucemia mieloide aguda: XOSPATA™ (gilteritinib)
- En el ejercicio fiscal 2024 ha sido Vyloy™ (zolbetuximab) para el cáncer de estómago (gástrico) o de la unión gastroesofágica

Nuestro enfoque centrado en el paciente nos permite convertir la ciencia en tratamientos y soluciones innovadoras que mejoran directamente la vida de los pacientes. Asimismo, trabajamos con decisión para crear un entorno donde el talento y el liderazgo puedan prosperar. Apoyamos y alentamos a nuestros empleados a apropiarse de su potencial profesional, avanzando en nuestro camino hacia el crecimiento y el éxito colectivo.

Todo ello queda plasmado en el **Plan Estratégico Corporativo** (CSP2021) que Astellas Pharma anunció a nivel global en mayo de 2021, como medida para responder, de manera rápida y flexible, a la nueva realidad sucediendo a su plan 2018-2020.

Bajo este plan, la compañía ha establecido objetivos estratégicos, organizativos, y de desempeño.

Objetivos estratégicos

Lograr que los pacientes accedan a los mejores resultados en salud posibles.

Traducir la ciencia innovadora en VALOR real para los pacientes y los profesionales que los atienden.

Impulsar el área de programas Rx+™ para aunar la tecnología con las soluciones médicas.

Profundizar en el compromiso que tiene Astellas con la sostenibilidad

Objetivos organizativos

Desbloquear la innovación.

Hacer prosperar el talento y el liderazgo.

Fortalecer la colaboración.

Fomentar una cultura corporativa que apunta a alcanzar objetivos ambiciosos, mejorando nuestras capacidades de ejecución.

El Plan Estratégico Corporativo 2021-2025 establece también **objetivos de desempeño** para el año fiscal 2025, mediante los cuales la compañía aspira a alcanzar un margen operativo de 30% en el año fiscal 2025.

Otros factores y tendencias que pueden afectar a la evolución futura del negocio

La industria farmacéutica constituye un sector estratégico en España, concentrando casi el 20% de toda la inversión en I+D y 15.000 millones de euros al año en capacidad productiva.

No obstante, el sector se enfrenta en España a una serie de desafíos que podrían afectar su progreso. En los últimos años, España ha experimentado un retraso en tiempo y disponibilidad de nuevos medicamentos con respecto a los países de referencia europeos. De modo que el principal desafío que se presenta actualmente es garantizar que los medicamentos innovadores lleguen a todos los pacientes, para lo cual es fundamental una colaboración entre todos los agentes del sector sanitario, que favorezca la innovación biomédica.

Por otro lado, la falta de equidad en el acceso a tratamientos innovadores exige una mayor cooperación entre la industria, los responsables políticos y los reguladores, con la finalidad de lograr diversos objetivos entre los que se encuentra alcanzar tiempos y disponibilidad en línea con los grandes países europeos, aplicar fórmulas novedosas de financiación y definir un sistema de acceso temprano en aquellos medicamentos que son cruciales para el abordaje de patologías graves.

Además, la propuesta de nueva Legislación Farmacéutica Europea (tras más de dos décadas desde la puesta en marcha de las normas vigentes) representa una ambiciosa reforma para adaptarnos a las necesidades de los ciudadanos europeos y para reforzar la competitividad del sector en la región. De esta nueva normativa dependerá la evolución de retos fundamentales en el ámbito de la industria farmacéutica; como la innovación, la sostenibilidad o la disponibilidad y accesibilidad de los medicamentos.

Fuente:

[Mejora la disponibilidad de los medicamentos en España, aunque aumenta el tiempo de espera de los pacientes – FarmaIndustria](#)

[La industria farmacéutica vuelve a marcar un récord en inversión en I+D \(farmaindustria.es\)](#)

[Claves sobre la revisión de la legislación farmacéutica europea \(farmaindustria.es\)](#)

Gestión de aspectos no financieros

Astellas cuenta con un Plan de Continuidad del Negocio (*Business Continuity Plan*) que tiene como objetivo principal describir las soluciones de respuesta y recuperación que se implementarían para garantizar que la prestación del servicio se mantuviese, en la medida de lo razonablemente posible, después de una interrupción operativa.

Este Plan también identifica las operaciones prioritarias específicas y cómo deben ser recuperadas. Dichas operaciones son definidas tras realizar un Análisis previo de Impacto en el Negocio.

El Plan de Continuidad del Negocio es revisado una vez al año, además como parte de esta revisión, se celebra anualmente una formación con todas las personas que tienen alguna responsabilidad definida dentro del Plan.

El Comité Global de Gestión de Riesgos y Resiliencia, encargado de identificar riesgos y las áreas de responsabilidad, de establecer los planes de mitigación y supervisar su implementación, así como de monitorizar riesgos emergentes, ha identificado como riesgos con un potencial impacto crítico en las operaciones de Astellas:

- Los riesgos relacionados con la ciberseguridad.
- Los riesgos relacionados con la cadena de suministro.
- Los riesgos relacionados con impacto regulador en el sector farmacéutico.

Existen otros riesgos inherentes al sector farmacéutico como son:

- La incertidumbre propia de los resultados en Investigación y Desarrollo de nuevos tratamientos.
- La violación de los derechos de propiedad intelectual.
- Los posibles efectos adversos o de seguridad de los medicamentos.

Otros riesgos que pueden impactar en el negocio son la fluctuación del cambio monetario, los resultados de litigios, riesgos de acuerdos o licencias con terceros, o el impacto de desastres naturales, entre otros.

2. Lucha contra la corrupción y el soborno

El Grupo (Global) no tolera de ninguna forma, el soborno ni otras conductas corruptas, ya sea en sus negocios directos o a través de terceros. En este sentido, el Código de Conducta y la Política Antisoborno y Anticorrupción del Grupo Astellas prohíben:

- ofrecer, prometer o dar sobornos, que puedan incluir ventajas de carácter económico o de cualquier otra índole, regalos excesivos u hospitalidad, o cualquier incentivo indebido,
- solicitar, pedir o aceptar sobornos,
- tolerar las actividades de cualquier empleado o socio comercial que ofrezca, solicite o acepte cualquier tipo de soborno relacionado con el negocio de Astellas,
- violar la letra y el espíritu de cualquier ley, norma o código farmacológico de cualquier país en el cual Astellas opere o de los requisitos legales, como la Ley de los EE.UU. sobre Prácticas Corruptas en el Extranjero y la Ley contra el Soborno del Reino Unido, que tengan un alcance extraterritorial importante,
- hacer caso omiso de cualquier incumplimiento por parte de un socio comercial en lo que a la adopción e implementación efectiva de políticas anticorrupción adecuadas concierne.

La Política del Grupo Astellas sobre antisoborno y anticorrupción proporciona ejemplos de este tipo de transacciones inapropiadas.

Asimismo, Astellas cuenta con un canal confidencial de denuncias de acuerdo a la legislación en vigor, que garantiza la protección de todas las personas que informen sobre cualquier incumplimiento, tanto del Código de Conducta, políticas o procedimientos de Astellas, como de las leyes, regulaciones y códigos de la industria aplicables, así como de cualquier comportamiento o práctica comercial no ética. Cualquier empleado puede comunicar sus sospechas a su responsable directo, o a las funciones de Recursos Humanos, Legal, o de Ética y Cumplimiento, o a través de la línea telefónica y la dirección de email que existen a tal efecto. Cualquier empleado que comunique sus sospechas a través de estos canales, quedará protegido de cualquier represalia, incluso si la denuncia se acaba demostrando errónea o sin fundamento. Todo ello está regulado en la política de Investigaciones Internas y Speak Up.

En este sentido, Astellas Pharma ha implementado de manera efectiva la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Astellas cuenta con un Modelo de Prevención de Delitos que incluye los riesgos relacionados con la corrupción y el soborno, entre los que nos encontramos:

- Ofrecer algo de valor, prometer o dar cualquier otro incentivo indebido a inspectores o funcionarios públicos, incluyendo profesionales sanitarios, con el fin de que no cumplan con sus obligaciones legales.
- Recibir, exigir o aceptar directamente o por interpuesta persona un beneficio o ventaja de cualquier clase, que no esté justificado, con el fin de favorecer al otorgante frente a

- otros terceros o de quienes se espera el beneficio o ventaja, incumpliendo sus obligaciones en la compra o venta de bienes o en la contratación de servicios.
- Contratar como empleado o proveedor a parientes cercano de inspectores o profesionales sanitarios con el fin de mantener u obtener un contrato.
 - Aceptar o solicitar dinero, productos o servicios gratuitos u otros incentivos (invitaciones a eventos deportivos o de entretenimiento, viajes, etc.) de proveedores para que la Compañía los contrate o mantenga un acuerdo existente con ellos.
 - Aceptar fondos recibidos de paraísos fiscales y realizados por clientes que no sean residentes en dichos paraísos fiscales, o fondos en efectivo cuando existan indicios de que dicho efectivo proviene de actividades ilícitas.
 - Registrar cobros o realizar pagos de manera que el tercero no pueda ser identificado.
 - Realización de negocios con terceros que hayan sido incluidos en listas de sancionados por España, la UE y la ONU, por ser responsables de la comisión de delitos de blanqueo de capitales.

Dichos riesgos fueron identificados en el marco del análisis de riesgos penales efectuado al amparo de lo previsto en el artículo 31 bis del Código Penal. La evaluación de riesgos fue elaborada por un consultor externo.

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

Para detectar y prevenir los riesgos anteriormente mencionados, Astellas cuenta con las siguientes medidas implementadas a través de sus políticas y procedimientos:

- Astellas es miembro de Farmaindustria y está sujeto a su Código de Buenas Prácticas de la Industria Farmacéutica.
- Según el Código de Conducta, la Compañía nunca solicita pagos, obsequios, comidas u otro artículo de valor de sus socios comerciales actuales o potenciales que tengan la intención, o que pueda percibirse como una intención de influir indebidamente en las decisiones o acciones comerciales.
- Los términos y condiciones generales de la Compañía incluyen cláusulas anticorrupción.
- La Política de Viajes y Gastos de EMEA y la Política de Viajes local establecen límites de gastos en comidas, reuniones, viajes y alojamiento, y regulan el uso de tarjetas de crédito corporativas.
- La Empresa tiene políticas y procedimientos que establecen el proceso de autorización para las reuniones organizadas por la Empresa a las que asisten profesionales sanitarios, así como para la prestación de servicios por parte de los mismos. Por otra parte, Astellas suscribe contratos de servicios por escrito con los profesionales sanitarios, los cuales no están vinculados a ningún tipo de compromiso de prescripción, suministro, administración, recomendación, compra o venta de cualquier producto de la Empresa.
- El patrocinio de actividades/congresos/eventos educativos dirigidos por terceros está regulado a nivel de Grupo en una política Global y localmente a través de un Procedimiento Normalizado de Trabajo (SOP).
- Desde Junio de 2024 Astellas ha comenzado nuevamente a colaborar con los profesionales sanitarios con la provisión de costes para respaldar su asistencia, a título individual, a congresos organizados por terceros. Para ello se ha adoptado una SOP en la que Astellas selecciona una serie de Congresos Internacionales en los que los propios profesionales sanitarios pueden solicitar su asistencia a través de una página web. La decisión de la selección de los asistentes es tomada por un equipo de Asuntos Médicos de la central europea en la que no interviene la afiliada Española.

- El Grupo ha adoptado una SOP de subvenciones y donaciones que requiere la intervención de los Departamentos de Asuntos Médicos y de Ética y Cumplimiento, y debe ser aprobada tanto a nivel local como a nivel de Grupo (EMEA).
- Astellas cumple con las leyes, regulaciones y códigos de la industria (como el Código de Transparencia de EFPIA y Farmaindustria) que exigen la publicación de pagos y otras transferencias de valor a profesionales sanitarios y/u organizaciones sanitarias.
- La documentación y gestión de las licitaciones públicas se subcontrata a una empresa externa. Asimismo, la Compañía utiliza una herramienta informática, (Bisiona hasta enero de 2024, fecha en la se ha pasado a utilizar NAVLIN) que realiza un seguimiento de las aprobaciones internas y actúa como repositorio de documentos.
- Actualmente Astellas solo entrega muestras gratuitas a los profesionales sanitarios del medicamento Veoza y para ello ha adoptado una SOP regional .
- La Compañía lleva a cabo diligencias debidas antisoborno/corrupción con sus representantes externos (antes y durante la relación) de acuerdo con las políticas y procedimientos de la Compañía (Código de conducta, Políticas anticorrupción de EMEA).
- De acuerdo con la Política del Grupo Astellas sobre Antisoborno y Anticorrupción, los estándares anticorrupción aplicados internamente también se aplican a terceros que pudieran actuar en su nombre.
- Todos los contratos con profesionales sanitarios, con proveedores o intermediarios contienen cláusulas anticorrupción.
- Los pagos de facilitación están expresamente prohibidos por las políticas anticorrupción de EMEA (excepto en el caso de emergencias médicas o de seguridad).
- Se realiza formación específica anticorrupción para todos los empleados.
- El reembolso de gastos es auditado por un tercero y monitorizado trimestralmente y de manera aleatoria por el Departamento de Ética y Cumplimiento.
- La caja chica es auditada mensualmente por el Departamento Financiero.

Prevención contra el blanqueo de capitales

Astellas España tiene la consideración de entidad no sujeta a efectos de lo previsto en el artículo 2 de la Ley 10/2010 de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo.

No obstante, Astellas cuenta con distintos procedimientos para luchar contra el blanqueo de capitales. A continuación, se listan todos ellos:

- La tesorería se gestiona de forma centralizada.
- Diligencia debida en nuevos socios comerciales (excepto socios comerciales de bajo riesgo) para identificar posibles señales de alerta de cumplimiento comercial (por ejemplo, socios comerciales dispuestos a pagar en efectivo) que pueden requerir más diligencia debida y/o acción (POE de Cumplimiento de Comercio Internacional para Socios Comerciales).
- El proceso de alta de cualquier nuevo proveedor del Grupo exige la presentación de la siguiente documentación:
 - (i) Certificado de titularidad de cuenta bancaria.
 - (ii) Adicionalmente, se debe cumplimentar un formulario de alta de proveedor con distinta información.

- El proceso de alta de un nuevo cliente requiere la presentación de la siguiente documentación:
 - (i) Cumplimentación de la plantilla de alta de nuevo cliente, en la que se solicita la siguiente información: denominación social, domicilio social y datos de contacto.
 - (ii) Copia del CIF o documento equivalente.
 - (iii) Así mismo se solicitan las autorizaciones de funcionamiento del servicio de farmacia o de almacén de distribución emitidas por las autoridades sanitarias correspondientes.
 - (iv) En caso necesario, certificado de titularidad de cuenta bancaria.
- Política para el reembolso de gastos y pago de dietas se realiza tras la cumplimentación y aprobación de la correspondiente nota de gastos a la que se debe acompañar su documentación soporte. Los empleados deben pagar los gastos en los que incurren con ocasión de su prestación de servicios de forma preferente con la tarjeta de crédito corporativa, y se deben minimizar los pagos en efectivo.
- Todos los pagos se tramitan en SAP (nuestro ERP) y el cliente / proveedor está dado de alta en SAP si se ha proporcionado la mencionada documentación.
- Astellas acepta los siguientes medios de pago para los pagos:
 - (i) Transferencia
 - (ii) Domiciliación
- Astellas sólo acepta como medio de pago para los cobros las transferencias bancarias, exceptuando un cliente histórico que mantiene como medio de pago el pagaré.
- Todos los pagos se realizan únicamente mediante transferencia bancaria.
- La Compañía cuenta con sistemas que garantizan la trazabilidad de los pagos.
- Todas las decisiones de pago y disposición requieren dos firmas. La Compañía cuenta con una matriz de autorización que aplica para pagos superiores a ciertos montos.
- El Grupo (Global) mantiene registros comerciales precisos y oportunos de sus transacciones y otras actividades con suficiente detalle. Está expresamente prohibido realizar entradas falsas o engañosas en cualquier registro corporativo por cualquier motivo (Código de conducta).
- En la práctica, los principios contables se aplican de manera homogénea. En general, los registros contables se llevan a cabo a nivel de grupo y son supervisados por el Responsable Financiero de la Compañía.
- De acuerdo con la Política de Cumplimiento de Comercio Internacional, la Compañía no debe, directa o indirectamente, participar en ninguna actividad con entidades o personas objeto de sanciones económicas relevantes impuestas por organizaciones internacionales (p. ej., las Naciones Unidas) o países independientes (p. ej., EE. UU., la UE, Japón). En la práctica, los clientes privados del Grupo forman parte de grupos hospitalarios de reconocido prestigio, por lo que este riesgo no se considera relevante.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Astellas recoge en sus políticas y procedimientos el proceso de revisión y aprobación de donaciones y subvenciones a fundaciones y otras entidades declaradas sin ánimo de lucro, así como el patrocinio de actividades organizadas por éstas.

Para el caso de donaciones y subvenciones mediante convenio de colaboración, un comité local con representación del Departamento Médico y, Ética y Cumplimiento, se reúne periódicamente para estudiar la idoneidad de colaboración con las solicitudes recibidas. Posteriormente, son remitidas a un comité de carácter internacional que da la aprobación final a la colaboración.

Durante los años fiscales terminados el 31 de marzo de 2025 y 2024, Astellas no ha entregado ninguna donación, ya que han pasado a ser gestionadas desde la Central. Sin embargo durante este ejercicio fiscal se han entregado subvenciones a través de convenios de colaboración por valor de 343.057 € (170.350 € en 2024), y patrocinios por valor de 2.987.894 € (2.308.712 € en 2024).

3. Respeto de los derechos humanos

Políticas y resultados

Respecto a la aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y a la prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos, este riesgo lo consideramos totalmente improbable, se incluyó como tal en nuestro mapa de riesgos sin medidas de mitigación y prevención específicas.

Por otro lado, al igual que en año anterior, no se han recibido denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

Respecto a la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación y a la abolición del trabajo infantil, el Plan de Igualdad de Astellas recoge las medidas implementadas para prevenir la discriminación en el empleo y la ocupación.

En cuanto a la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil, estos riesgos los consideramos totalmente improbables, se incluyó como tal en nuestro mapa de riesgos sin medidas de mitigación y prevención específicas.

4. Cuestiones sociales y relativas al personal

Empleo

Durante el año 2024/25 Astellas ha dado continuidad a su política de recursos humanos dirigida a adecuar la plantilla a las necesidades definidas por la estrategia de negocio.

Astellas ha continuado durante este año con su política de favorecer el empleo indefinido como forma de generar estabilidad en su plantilla y generar empleo de calidad. La estrategia de Astellas fomenta y prioriza el uso de contratos indefinidos. Lo anterior se ve reflejado en la distribución de plantilla según tipo de contrato, ya que en la actualidad la Compañía no tiene ningún empleado contratado temporalmente.

Otro rasgo destacable en la política de empleo es el esfuerzo de la Compañía por promover la inclusión y el acceso en condiciones equitativas de candidatos con capacidades diferentes y el equilibrio e igualdad en las condiciones de hombres y mujeres.

Con ello, se continúa la estrategia de consolidación de la igualdad de oportunidades y la diversidad y ello se demuestra tanto en las gráficas de brecha salarial como en la distribución de plantilla por sexo.

En las cifras siguientes se muestran los indicadores relativos al personal de Astellas a 31 de marzo de 2025 y 31 de marzo de 2024:

Empleados por género marzo 2025

Empleados por sexo	Hombre	98
	Mujer	124
	Total	222

Empleados por género marzo 2024

Empleados por sexo	Hombre	97
	Mujer	121
	Total	218

Empleados por edad marzo 2025

Empleados por edad	<=35	16
	36-45	46
	46-55	127
	>=56	33
	Total	222

Empleados por edad marzo 2024

Empleados por edad	<=35	13
	36-45	50
	46-55	129
	>=56	26
	Total	218

Empleados por categoría profesional marzo 2025

Empleados por categoría profesional	Técnicos	54
	Managers	88
	Heads	70
	Directores	10
	Total	222

Empleados por categoría profesional marzo 2024

Empleados por categoría profesional	Técnicos	58
	Managers	82
	Heads	68
	Directores	10
	Total	218

Medidas de integración laboral de personas con discapacidad

Astellas está fuertemente comprometida con el empleo de personas con discapacidad. En la actualidad existen diferentes convenios de colaboración con Centros Especiales de Empleo.

Atendiendo a las principales disposiciones legales vigentes y concebidas para atender a las personas con discapacidad, Astellas cumple con las medidas alternativas establecidas para la incorporación de personas con discapacidad, así como integra en su plantilla hasta cuatro personas con discapacidad, es decir un 2% de la plantilla son personas con discapacidad, cumpliendo de esta manera con la cuota de reserva establecida legalmente.

Empleados con discapacidad

	Empleados con discapacidad marzo 2025
España	4
Total	4

	Empleados con discapacidad marzo 2024
España	4
Total	4

Accesibilidad

Durante el año 2021 Astellas cambió de sede física en España y uno de los criterios que se tuvo en cuenta es el relativo a la accesibilidad a las oficinas de personas con discapacidad. Por este motivo el reglamento de régimen interno del Edificio en su apartado 4.5 hace mención expresa al acceso de personas con discapacidad y asegura el aprovechamiento pleno de los servicios del edificio.

Estructura de la plantilla

La segmentación de la plantilla por sexo ofrece una ligera mayoría de mujeres respecto a hombres, en concreto la mujer predomina entre el personal de oficina, mientras que el hombre continúa siendo mayoritario en la red comercial.

En cuanto a la edad, el rango prevalente es el que va desde los 46 años a los 55 años, donde se encuentra el 57% de los empleados, al igual que en el año fiscal 2023/2024.

La categoría profesional que aglutina el mayor número de empleados es la de manager con un 40% de empleados sobre el total de la plantilla.

Plantilla promedio por tipo de contrato marzo 2025

Por tipo de contrato (promedio anual)	Género									
	Contrato indefinido		Contrato temporal		TOTAL	Tiempo completo		Tiempo parcial		Total
	H	M	H	M		H	M	H	M	
	95,42	123,22	0	0	218,64	95,42	121,22	0	2	218,64
Edad										
Contrato indefinido (jornada completa)				Contrato temporal (Jornada completa)				Total		
<=35	36-45	46-55	>=56	<=35	36-45	46-55	>=56			
13,91	42,51	125,05	35,17	0	0	0	0	216,64		
Contrato indefinido (jornada parcial)				Contrato temporal (Jornada parcial)				Total		
<=35	36-45	46-55	>=56	<=35	36-45	46-55	>=56			
0	1	1	0	0	0	0	0	2		
Contrato indefinido (total)				Contrato temporal (total)				Total		
<=35	36-45	46-55	>=56	<=35	36-45	46-55	>=56			
13,91	43,51	126,05	35,17	0	0	0	0	218,64		
Categoría profesional										
Contrato indefinido (jornada completa)				Contrato temporal (Jornada completa)				Total		
Técnico	Manager	Heads	Directores	Técnico	Manager	Heads	Directores			
53,02	81,53	72,09	10	0	0	0	0	216,64		

Contrato indefinido (jornada parcial)				Contrato temporal (Jornada parcial)				Total
Técnico	Manager	Heads	Directores	Técnico	Manager	Heads	Directores	
0	2	0	0	0	0	0	0	2
Contrato indefinido (total)				Contrato temporal (total)				Total
Técnico	Manager	Heads	Directores	Técnico	Manager	Heads	Directores	
53,02	83,53	72,09	10	0	0	0	0	218,64

Plantilla promedio por tipo de contrato marzo 2024

Género									
Contrato indefinido		Contrato temporal		TOTAL	Tiempo completo		Tiempo parcial		Total
H	M	H	M		H	M	H	M	
98,3	118,6	0	0,5	217,34	98,3	116,6	0	2	217,34
Edad									
Contrato indefinido (jornada completa)				Contrato temporal (Jornada completa)				Total	
<=35	36-45	46-55	>=56	<=35	36-45	46-55	>=56		
11,1	48,1	124,6	31	0,5	0	0	0	215,34	
Contrato indefinido (jornada parcial)				Contrato temporal (Jornada parcial)				Total	
<=35	36-45	46-55	>=56	<=35	36-45	46-55	>=56		
0	1	1	0	0	0	0	0	2,00	
Contrato Indefinico (Total)				Contrato Temporal (total)				Total	
<=35	36-45	46-55	>=56	<=35	36-45	46-55	>=56		
11,1	49,1	125,6	31	0,5	0	0	0	217,34	
Categoría profesional									
Contrato indefinido (jornada completa)				Contrato temporal (Jornada completa)				Total	
Técnico	Manager	Heads	Directores	Técnico	Manager	Heads	Directores		
57,8	77,5	68,3	11,3	0	0,5	0	0	215,34	
Contrato indefinido (jornada parcial)				Contrato temporal (Jornada parcial)				Total	
Técnico	Manager	Heads	Directores	Técnico	Manager	Heads	Directores		
0	2	0	0	0	0	0	0	2	

Contrato Indefinico (Total)				Contrato Temporal (total)				Tota
Técnico	Manager	Heads	Directores	Técnico	Manager	Heads	Directores	
57,8	79,5	68,3	11,3	0	0,5	0	0	217,34

La totalidad de los empleados se encuentran en España.

Este año se han producido 9 despidos como consecuencia de la necesidad de adaptación de la compañía al negocio actual. Respecto al año anterior se han producido 5 despidos más debido a la necesidad de adaptar la estructura comercial de la afiliada según los criterios marcados por la dirección de la compañía. .

Despidos realizados marzo 2025

Nº de despidos										
Género		Edad				Categoría profesional				Total
Hombres	Mujeres	<=35	36-45	46-55	>=56	Técnicos	Managers	Heads	Directores	
3	6	0	2	5	2	2	0	6	1	9

Despidos realizados marzo 2024

Nº de despidos										
Género		Edad				Categoría Profesional				Total
Hombres	Mujeres	<=35	36-45	46-55	>=56	Técnicos	Managers	Heads	Directores	
2	2		1	1	2	1	2		1	4

Retribución.

Esta tabla contiene la retribución fija anual (2024) y fija máx variable (2025) de los empleados de Astellas tanto por rango de edad como por categoría profesional. Cabe destacar que el 100% de los empleados tienen una parte variable en el conjunto de su salario que va desde el 5% hasta el 25% del salario bruto anual. Esta retribución variable está ligada tanto al desempeño individual, como a los resultados globales de la compañía.

En el caso de la fuerza de ventas, la retribución variable se integra por incentivos a la venta que se devengan con carácter semestral.

La metodología utilizada es el promedio de los salarios de los empleados, por tipo de empleado, tramo de edad y género. Para el cálculo de la brecha salarial se ha utilizado la siguiente fórmula (remuneración media de hombres-remuneración media de mujeres) / remuneración de hombres.

Remuneración media por género, edad y categoría profesional marzo 2025

REMUNERACIÓN (€)	<=35			36-45			46-55			>=56			Total general		BRECHA SALARIAL
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer										
Técnicos	37.982	45.150	42.761	79.834	65.762	69.280	85.149	67.183	76.166	86.682	0	86.682	82.809	65.223	21%
Managers	88.421	83.457	84.450	86.890	96.284	94.116	108.245	99387	104268	112.122	123.381	115.641	106.825	98.532	8%
Heads	117.722	128.593	121.346	115.700	121.261	119.593	142.902	133.764	137.064	157.050	150.580	153.521	137.408	131.962	4%
Directores	0	0	0	0	219.375	219.375	305.677	277.721	291.699	311.906	299.032	303.323	307.234	275.100	10%
Total general	90.054	80.596	83.551	99.531	102.110	101.437	118.525	110.690	114.454	129.527	162.958	142.697	116.992	111.147	5%

Remuneración media por género, edad y categoría profesional marzo 2024

Remuneración (Fija + Variable) €	<35			36-45			46-55			>55			Total		Brecha Salarial
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer										
Técnicos	36.191	43.207	40.869	66.378	55.466	58.823	68.819	59.497	64.158	71.581		71.581	67.507	57.123	15%
Manager	89.720	68.146	71.742	103.001	85.880	90.161	92.129	86.029	89.266	98.628	105.168	100.263	94.618	85.244	10%
Head	102.364	108.820	107.206	121.280	118.711	119.920	143.196	126.421	132.652	145.494	140.289	142.024	135.236	126.153	7%
Directores					176.009	176.009	242.371	240.106	241.238	278.452	279.826	279.368	251.391	242.663	3%
Total general	68.073	67.839	67.893	89.981	77.886	82.003	89.359	85.422	87.297	97.658	125.447	109.700	104.808	100.637	4%

Nota: los datos de 2024 incluyen la retribución variable

Remuneración media por género y categoría profesional marzo 2025

	Mujer	Hombre
Técnicos	65.223	82.809
Manager	98.532	106.825
Head	131.962	137.408
Directores	275.100	307.234

Remuneración media por género y categoría profesional 2024

	Mujer	Hombre
Técnicos	57.123	67.507
Manager	85.244	94.618
Head	126.153	135.236
Directores	242.663	251.391

Salud y seguridad

El sistema de gestión de la prevención se gestiona de acuerdo con los requisitos legales aplicables. Y es por ello por lo que se realizan reconocimientos médicos periódicos, así como

reconocimientos médicos a todos los empleados que se incorporan a la compañía. Además, todo empleado que se incorpora a la compañía recibe formación en materia de prevención relativa a su puesto de trabajo, así como se les informa del plan de emergencias vigente.

Seguridad del Personal

Durante el ejercicio 2024/25 no se ha comunicado ningún accidente laboral con baja ni sin baja. Durante el ejercicio anterior 2023/24 tampoco se comunicó ningún accidente con baja y solamente uno sin baja. Las horas de absentismo se computan a 8 horas de ausencia por día laborable de baja..

Accidentes y enfermedades profesionales producidos en marzo 2025

Número de accidentes			Número de enfermedades profesionales		
TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
0	0	0	0	0	0

Accidentes y enfermedades profesionales producidos en marzo 2024

Número de accidentes			Número de enfermedades profesionales		
TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
1	0	1	0	0	0

Horas de absentismo producidas en marzo 2025

		Hombre	Mujer	Total	
Horas de baja	Tipo de contingencia	Contingencia Profesional	0	0	0
		Contingencia Común	3944	11384	15328
		Total	3944	11384	15328
	Tramos de edad	Menos de 35 años	0	0	0
		De 35 a 49 años	40	6016	6056
		Más de 49 años	3904	5368	9272
		Total	3944	11384	15328

Horas de absentismo producidas en marzo 2024

		Hombre	Mujer	Total	
Horas de Baja	Tipo contingencia	Contingencia Profesional	0	0	0
		Contingencia Común	1.188	8.379	9.567
		Total	1.188	8.379	9.567
	Tramos de edad	Menos de 35 años	0	1.132	1.132
		35-49 años	91	795	886
		Más de 49 años	1.097	6.452	7.549
		Total	1.188	8.379	9.567

Índice de frecuencia y de gravedad marzo 2025

	Nº medio de empleados	Horas de trabajo	Nº de accidentes	Índice frecuencia ¹	Índice Gravedad ²
Hombres	95,42	167.1756	0	0	0
Mujeres	123,32	216.057	0	0	0
Total	218,64	383.057	0	0	0

Índice de frecuencia y de gravedad marzo 2024

	Nº medio de empleados	Horas de trabajo	Nº de accidentes	Índice frecuencia ¹	Índice Gravedad ²
Hombres	98,3	172.222	1	5,81	0
Mujeres	119,1	208.663	0	0	0
Total	217,4	380.885	0	2,63	0,06

Formación

La formación continua es una de las herramientas que permiten a Astellas tener un equipo de profesionales con el nivel de conocimientos y competencias adecuadas que den respuesta a las exigencias de su puesto de trabajo, de la organización y de nuestros clientes.

En este sentido, el área de formación y desarrollo de Recursos Humanos tiene un papel fundamental como impulsor de la política formativa de Astellas, potenciando en los empleados el interés por formarse armonizando sus propias necesidades con las de la compañía. Es importante que la formación no sea percibida como una “obligación”, sino como una oportunidad de mejora.

Por tanto, Astellas entiende que es crítico crear entornos en los que se favorezca el desarrollo y crecimiento continuo de las personas que trabajan en la afiliada porque si ellas se desarrollan y crecen, la organización también lo hará con ellas.

Ahora bien, en esta tarea es clave la implicación y compromiso del comité de dirección y responsables de Astellas, ya que a través de ellos se pone en marcha un mecanismo de transformación que desemboca en una actitud de motivación, compromiso, innovación y espíritu de desarrollo permanente por parte de todos los profesionales.

Son los managers los que deben identificar, analizar y transmitir las expectativas individuales y/o colectivas de su equipo de trabajo, identificadas en las entrevistas informales realizadas o durante la evaluación de desempeño anual.

¹ Número de accidentes con baja y por sexo, ocurridos durante la jornada de trabajo, por cada millón de horas trabajadas:

(Nº de accidentes / Nº de horas trabajadas) * 1.000.000

² Número de jornadas perdidas por sexo, a consecuencia de los accidentes de trabajo, por cada 1.000 horas trabajadas:

(Nº de jornadas perdidas / Nº de horas trabajadas) * 1.000

El área de formación garantiza una formación de calidad a medida, diferente y retadora que permita una transferencia efectiva del conocimiento al puesto de trabajo, sea capaz de dar respuesta a las exigencias comunes y optimice el desempeño y conocimiento corporativo.

En esta línea, Astellas promueve una cultura de desarrollo autogestionado, alentando a cada empleado a asumir la responsabilidad de su crecimiento identificando proactivamente oportunidades formativas y planteándolas a su manager. Además, Astellas dispone de un catálogo formativo de primer nivel que permite a los empleados, junto con sus managers, co-crear itinerarios de desarrollo personalizados alineados con sus aspiraciones profesionales y las necesidades del negocio.

Además, a la hora de diseñar los planes de formación o desarrollo, se tiene presente la nueva filosofía de Astellas basada en el modelo 70-20-10. Se sabe que la mejor manera de aprender es a través de la experiencia. Numerosas investigaciones han mostrado, además, que los adultos aprenden y se desarrollan a través de una variedad de metodologías, entre las que las buenas prácticas nos dicen que:

- 70% del plan de desarrollo debe estar basado en la experiencia (crecer dentro de una experiencia retadora).
- 20% debería estar basado en el feedback y coaching continuo, tanto interno como externo.
- 10% debería estar basado en el aprendizaje formal de “aula”.

En el año 2025 las horas formativas han disminuido ligeramente respecto al año pasado, puesto que muchas de las formaciones se realizan en el momento de la incorporación a la compañía y este año se han incorporado menos empleados.

- Modelo ACE para la Red Comercial.
- Metodologías Agile.
- Programa White Space para una mayor productividad y mejorar el balance profesional particular.
- Políticas y nuevos sistemas de información de la compañía.

Horas de formación realizadas marzo 2025³

	Número de horas de formación
Técnicos	1037.88
Manager	1.822
Head	1.935
Directores	258.52
Total	5053.95

³ Las horas de formación están repartidas entre los colectivos de la Red de Ventas y Personal de Oficina.

Horas de formación realizadas marzo 2024

	Número de horas de formación
Técnicos	1.274
Manager	2.015
Head	2.023
Directores	354
Total	5.673

Igualdad

Astellas considera que las personas son el principal factor de éxito de la compañía, y por eso, las políticas y medidas encaminadas a una mejor salud, bienestar y conciliación de la vida laboral y personal son prioritarias, y a ellas se les dedican importantes recursos económicos, personales y materiales.

Astellas dispone de un Plan de Igualdad desde el año 2011. Dicho plan persigue los siguientes objetivos:

- Promover procesos de selección y promoción en Igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal, y la utilización del lenguaje sexista. Con ello, se pretende asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo, y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- Garantizar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar, no se encuentren basadas en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes, características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del estado español.
- Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa: en grupos profesionales, ocupaciones y en la estructura directiva de la empresa.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo el origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa.
- Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa.
- Promover procesos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

En lo que respecta a las acciones específicas que se han implementado y se recogen en el Plan de Igualdad para asegurar la equidad de género en cuanto a beneficios, podemos citar:

- Acciones para garantizar igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección.
- Acciones para eliminar la posible segregación horizontal y/o vertical en el acceso a la empresa.

- Acciones para mantener la objetividad y no discriminación en los procesos de selección; así como promover las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad
- Acciones para implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades, así como mejorar posibilidades acceso de la plantilla a formación dirigida al desarrollo profesional
- Acciones para mantener el principio de igualdad de retribución de hombres y mujeres por el desempeño de trabajos de igual valor
- Acciones para garantizar, mejorar y adaptar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para evitar la discriminación por razón de sexo
- Acciones para implantar política de acoso sexual e intimidación vigente en la empresa
- Acciones para revisar las prácticas existentes y asegurarse que la comunicación externa e interna promueve una imagen igualitaria en hombres y mujeres.
- Acciones relativas a difundir y aplicar lo establecido en la legislación vigente en relación a la violencia de género.

Astellas ha negociado y acordado con su Comité de empresa el Plan de Igualdad y actualmente ya se encuentra y formalmente inscrito en el registro de convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad de Madrid con fecha de 4 de febrero de 2025.

Políticas de tiempo de trabajo y flexibilización laboral

Astellas, en el marco de su programa “*Feel Good*” tiene un importante compromiso con sus empleados y un objetivo claro, que es intentar que los mismos puedan disfrutar de las mejores condiciones de trabajo y de otras medidas que contribuyan a su bienestar y a su conciliación de vida familiar/personal y laboral.

La puesta en marcha de estas medidas y su mantenimiento se basan en la responsabilidad y el compromiso de cada uno, factores que sin duda contribuyen al éxito y a la maximización del beneficio que las mismas pueden aportar. A continuación, se indican las medidas más significativas:

Trabajo Flexible.

El Teletrabajo ha sido regulado recientemente por Ley y por el Convenio Colectivo. Astellas considera que el poder disfrutar de un régimen de teletrabajo es una medida que contribuye notablemente a la conciliación de la vida laboral y familiar/personal. Por este motivo, Astellas cuenta con un programa de Teletrabajo que permite que gran parte de sus empleados realicen su actividad laboral desde su hogar.

Por este motivo, Astellas ofrece un modelo híbrido de tiempos de trabajo que pretender combinar las ventajas del trabajo presencial con las ventajas del trabajo virtual.

Los empleados de Astellas con un rol de Oficina, firman un contrato de teletrabajo donde se acuerda formalmente el modelo de trabajo híbrido.

Tiempos de trabajo.

Astellas garantiza un horario flexible tanto de inicio como de fin de la jornada laboral.

Así mismo cuenta con una política de vacaciones totalmente flexible, permitiendo el disfrute hasta el mes de abril del año siguiente. En el caso de cumplir con los criterios de antigüedad, el empleado podrá recibir hasta 4 días más de vacaciones al año.

En el caso de tener que trabajar días festivos o fines de semana, Astellas contempla en su política de tiempos de trabajo con la posibilidad de recuperar esos días durante el año tal y como si un día más de vacaciones se tratase.

Registro de jornada.

Astellas tras una negociación con la representación de los trabajadores durante el mes de Julio del año 2021, ha acordado una normativa en cuanto al registro de Jornada y ha creado una herramienta informática que permite a los empleados registrar y consultar las horas trabajadas.

Este sistema de registro de jornada es accesible al comité de empresa y permite a los trabajadores tener una mayor transparencia sobre el número de horas trabajadas, así como mejorar la eficiencia del tiempo destinado al trabajo.

Protocolo de desconexión digital.

Astellas considera que la desconexión digital es un derecho, cuya regulación es necesaria y contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo la fatiga tecnológica o estrés contribuyendo a una mejora del clima laboral y la calidad en el trabajo desempeñado.

Con el objeto de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones se ha firmado entre Astellas y el comité de Empresa un protocolo de desconexión digital.

Este Protocolo reconoce el derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral y establece unas pautas de actuación, así como unas recomendaciones.

Participación y consulta de los trabajadores

Astellas tiene un comité de empresa que representa a los trabajadores, compuesto tanto por personal de la red comercial como por personal de oficina de Astellas.

Con carácter general se establecen reuniones entre Astellas y el comité con una periodicidad mensual que permiten hacer partícipe y comunicar de manera dinámica las decisiones que tienen que ver con los empleados.

Además, el comité de empresa cuenta con un Comité de seguridad y salud que vela por el bienestar de los empleados.

Dentro del ámbito de la región europea se creó en el 2021 un comité de empresa europeo representado por empleados de todas las afiliadas de la región.

Por otro lado, Astellas participó en la encuesta de Great Place To Work para el período 2023-2024, consiguiendo la certificación como mejor empresa para trabajar y obteniendo el octavo puesto en el ranking.

Además, cada dos años, se lanza a nivel interno una encuesta de clima laboral con el objetivo de identificar las posibles mejoras que se pueden llevar a cabo de cara a ser un Best Place to Work y poder mejorar los aspectos menos valorados.

Protocolo de acoso

En el año 2023, el Comité de Empresa y la Compañía acordaron un protocolo de acoso que tiene como objetivo establecer un marco de colaboración y compromiso en la prevención y abordaje del acoso laboral, en todas sus manifestaciones, reconociendo la importancia de garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso. Este protocolo busca promover la sensibilización, la formación, la detección temprana, la atención y el apoyo a las víctimas, así como aplicar medidas disciplinarias a los responsables del acoso. Mediante esta colaboración, tanto el comité de empresa como la empresa aspiran a crear un entorno laboral inclusivo y libre de acoso, fomentando el bienestar y la seguridad de todos los trabajadores

5. Distribución

Astellas dispone de Autorización como Laboratorio Titular de la Autorización de Comercialización de Medicamentos emitido por la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios.

Por otro lado, Astellas dispone de un Manual de Calidad en el que se recogen todas las actividades relacionadas con el Sistema de Gestión de Calidad de la compañía en materia de Distribución.

Cadena de suministro

Los proveedores deben cumplir las disposiciones reglamentarias y legales referentes al servicio que nos proporcionan.

El departamento de calidad de Astellas dispone de un procedimiento de homologación de proveedores en el que participan el departamento de calidad en colaboración con otros departamentos. Una vez que estos proveedores son contratados, se realiza una supervisión de su actividad logística mediante la revisión de indicadores y auditorías regulares de las instalaciones con una frecuencia basada en el riesgo. En febrero de 2023 se realizó la auditoría de cualificación al nuevo almacén por contrato, que resultó satisfactoria, iniciándose la relación contractual y la operativa en noviembre del mismo año. Mensualmente se hace seguimiento en base a KPIs determinados para medir en nivel de servicio sin que se hayan detectado incidencias.

Distribución

Todos los medicamentos que distribuye Astellas se fabrican en plantas autorizadas y conforme a las Buenas Prácticas de Fabricación vigentes en la Unión Europea.

La distribución de estos medicamentos se realiza de acuerdo a las Buenas Prácticas de Distribución y al Real Decreto 782/2013 de Normas de Correcta Distribución.

Astellas dispone de un Certificado de Cumplimiento de Buenas Prácticas de Distribución (BPD/2104/211/MAD) emitido por la Comunidad de Madrid.

Todos los medicamentos de Astellas cumplen con el Reglamento Delegado UE 2016/161 en materia de serialización por lo que todos los medicamentos comercializados disponen de dispositivos de seguridad (Tamper evident y Número de serie).

6. Sociedad

Desarrollo sostenible

El concepto de “Patient Centricity” sitúa al paciente en el centro de nuestras decisiones a través de una estructura que hace que esto sea posible de un modo consistente y creando una sólida cultura corporativa en torno a este concepto. Astellas entiende que su labor no acaba cuando logra desarrollar un fármaco, ya que el compromiso debe extenderse después hacia la atención y el cuidado, con una comprensión profunda de la enfermedad, del impacto en la vida del paciente y de todos los condicionantes culturales, sociales, psicológicos o estructurales que le afectan.

En este nuevo año fiscal, continuamos apoyando la voz de los pacientes y colaborando con diferentes asociaciones. Desde el área de **Patient Advocacy**, trabajamos activamente para construir puentes con las asociaciones de pacientes y dar respuesta a sus necesidades de información, acompañamiento y visibilidad. Un apoyo que durante este ejercicio fiscal terminado el 31 de marzo de 2025 se traduce en acciones concretas:

- **Asociación Cáncer Gástrico (ACGG)**
Hemos iniciado una colaboración para desarrollar actividades de concienciación a nivel nacional sobre el cáncer gástrico, poniendo el foco en el diagnóstico precoz y la información al paciente.
- **Asociación Enfermos de Riñón (ADER)**
Colaboramos en actividades destinadas a sensibilizar sobre las enfermedades renales, especialmente en fechas clave como el Día Mundial del Riñón y el Día del Donante, así como en materiales de información para pacientes.
- **Asociación Española de Afectados por Leucemia (AEAL)**
Apoyamos sus acciones de visibilidad y concienciación en torno al Día Mundial de la Leucemia, contribuyendo a la difusión de información y al acompañamiento a los pacientes.
- **Alianza General de Pacientes (AGP)**
Patrocinamos su página web, que actúa como plataforma clave para informar y divulgar los temas más relevantes para los pacientes, reforzando su papel como altavoz de sus necesidades.
- **Asociación para la Lucha Contra las Enfermedades del Riñón (ALCER)**
Nuestra colaboración incluye el patrocinio de su web y su revista, así como el apoyo a múltiples iniciativas como el Día Mundial del Riñón, el Encuentro de Jóvenes con ERCA, campañas sobre donación de órganos y jornadas formativas.
- **Asociación Nacional de Cáncer de Próstata (ANCAP)**
Continuamos trabajando juntos en campañas de sensibilización a nivel nacional y acciones informativas para pacientes con cáncer de próstata, como congresos y jornadas.
- **Asociación para la Incontinencia (ASIA)**
Colaboramos por segundo año consecutivo en la Semana Mundial de la Incontinencia, además de patrocinar su página web como canal de información para pacientes.
- **Federación Española de Enfermedades Neuromusculares (ASEM)**
Nuestra colaboración está enfocada en apoyar sus actividades de sensibilización, fortaleciendo la visibilidad de estas patologías y fomentando el acceso a recursos para los pacientes.
- **CANVES**
Hemos contado con la participación de CANVES en iniciativas de concienciación como

el Día Mundial del Cáncer de Vejiga y en actividades internas de sensibilización dentro de Astellas.

- **EUPATI España**
Apoyamos su misión de empoderar a los pacientes formándolos en innovación terapéutica, promoviendo su implicación en la investigación clínica y en la toma de decisiones sanitarias.
- **Foro Español de Pacientes (FEP)**
Colaboramos en la celebración de su 20º Aniversario, en el marco del Día Europeo de los Derechos de los Pacientes, y también en una jornada específica dedicada a la menopausia.
- **Federación Nacional de Enfermos y Trasplantados Hepáticos (FNETH)**
Apoyamos el mantenimiento de su web, la organización de campamentos para pacientes pediátricos y el desarrollo de jornadas formativas para mejorar el conocimiento y empoderamiento del paciente trasplantado.
- **Grupo Español de Pacientes con Cáncer (GEPAC)**
Nuestra colaboración incluye el apoyo al Congreso de Pacientes con Cáncer, actividades durante la Cumbre contra el cáncer, el Día del Cáncer de Próstata y Vejiga, y el patrocinio de los Premios GEPAC.
- **Pequeños Superhéroes**
Colaboramos para visibilizar la realidad de los niños con enfermedades crónicas o poco frecuentes, apoyando sus actividades lúdicas y de sensibilización dentro y fuera del entorno hospitalario.
- **Asociación Española de Enfermos de Pompe (AEEPOMPE)**
Apoyamos acciones destinadas a la visibilidad de la enfermedad de Pompe y al empoderamiento de las familias afectadas, promoviendo el acceso a información y servicios de calidad.
- **Plataforma de Organizaciones de Pacientes (POP)**
Colaboramos activamente en la celebración de su VII Congreso, enfocado en generar propuestas desde la perspectiva del paciente y en facilitar espacios de diálogo multisectorial.
- Hemos iniciado un contrato de colaboración con la Asociación Española de Cáncer Gástrico (AECCGG) para llevar a cabo actividades de concienciación a nivel nacional sobre el cáncer gástrico.

Respecto al impacto de la actividad de la compañía en el empleo y desarrollo local así como el impacto en las poblaciones locales y en el territorio, durante el ejercicio 2023/2024 no se lleva ninguna acción al respecto. Sin embargo, durante el ejercicio 2024/2025 se llevan a cabo las siguientes iniciativas:

Relaciones con proveedores y subcontratistas en material de responsabilidad social y ambiental

En el ejercicio 2024/2025 Astellas ha seleccionado a la cadena ILUNION Hoteles como proveedor preferente para el alojamiento de sus empleados a nivel nacional. ILUNION forma parte del Grupo Social ONCE, una organización comprometida con la integración y la inclusión socio-laboral de personas con necesidades especiales siendo el hotel de referencia elegido en Madrid centro especial de empleo

Esta colaboración, junto con la ya existente, Nordis —proveedor del servicio de cafetería, también enfocado en la inclusión de personas con necesidades especiales—, refleja el

compromiso de Astellas con los pilares ESG. A través de estas alianzas, la compañía refuerza su apuesta por la diversidad, la igualdad de oportunidades y la sostenibilidad.

Inclusión de criterios sociales, de igualdad de género y ambientales en la política de compras

Si bien Astellas no dispone de una política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales, sí cuenta con un Código de Conducta para Socios Comerciales que integra dichos valores en su gestión de compras.

Además, durante el ejercicio 2024/2025 Astellas ha lanzado una Guía de Evaluación de la Sostenibilidad de Proveedores, cuyo objetivo es definir los criterios ambientales y sociales necesarios para evaluar tanto el posicionamiento como el desempeño de sus proveedores clave actuales, así como de los futuros.

Como parte de esta iniciativa, se ha implementado un cuestionario para medir el compromiso ESG de los proveedores. En una primera fase, han sido evaluados los proveedores estratégicos de la compañía, obteniendo un 75% de respuestas a las encuestas enviadas de los cuales solo dos de los proveedores no cumplen con los estándares mínimos. Para el próximo año fiscal se establecerán con dichos proveedores un plan de mejora para poder continuar con la relación.

Consumidores/clientes

– Medidas de salud y seguridad de los consumidores

El sistema de farmacovigilancia de Astellas cumple con la normativa vigente europea y nacional en esta materia, así como con las guías europeas de buenas prácticas de farmacovigilancia (GVP). A través de los procedimientos de trabajo internos de la compañía se promueve el uso seguro de nuestros medicamentos ya que se lleva a cabo una monitorización y evaluación continua de la información de seguridad que se recibe y que permite detectar cualquier cambio en el balance beneficio/riesgo. El sistema de farmacovigilancia también cubre la formación a todo el personal de la compañía, así como a los terceros que trabajan en nombre de Astellas en la notificación de acontecimientos adversos y la gestión y monitorización de las notificaciones sobre seguridad de todos los medicamentos comercializados en España.

– Sistemas de reclamaciones

Astellas cuenta con una web en la que aparecen los datos de contacto de la compañía para notificar cualquier reclamación.

En materia de reclamaciones que puedan estar relacionadas con la calidad de los medicamentos, Astellas dispone de un procedimiento para su correcta gestión.

Durante el período del 1 de abril del 2024 a 31 de marzo de 2025, se recibieron 6 reclamaciones (17 en el ejercicio 2023/2024) relacionadas con la calidad de los medicamentos. Todas las reclamaciones han sido investigadas y respondidas al reclamante de acuerdo con los procedimientos internos correspondientes.

Información fiscal

Astellas cuenta con una política fiscal corporativa que establece el modo de gestionar los asuntos fiscales aplicando buenas prácticas tributarias y actuando con transparencia, pagar los impuestos de manera responsable y eficiente y promover relaciones cooperativas con los gobiernos, tratando de evitar riesgos significativos y conflictos innecesarios.

Como soporte a la práctica tributaria, Astellas cuenta con los servicios de un asesor fiscal externo que mantiene al Grupo actualizado en novedades en esta materia y da soporte ante las cualquier duda o interpretación de la legislación. Adicionalmente, revisa la preparación y presentación de los diferentes impuestos, así como la toma de decisiones en materia fiscal por parte del Grupo.

Astellas tiene establecida una política de precios de transferencia para las operaciones con partes vinculadas. Esta política es revisada anualmente. Con carácter general, Astellas presta especial atención al cumplimiento de sus obligaciones tributarias.

Durante el ejercicio fiscal terminado el 31 de marzo de 2025 y 2024, Astellas tiene los siguientes indicadores en territorio español:

En miles de euros	Beneficios obtenidos antes de impuestos		Impuestos sobre beneficios pagados		Subvenciones públicas recibidas	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Astellas Pharma, S.A.	10,152	9,471	2,407	1,742	-	-

Astellas no recibe subvenciones de ningún organismo público, ni privado, al igual que en el ejercicio anterior.

7. Cuestiones ambientales

Gestión ambiental

Desde el año 2011, Astellas Pharma S.A. dispone de certificación ISO 14001:2015 aplicable a la Comercialización, Almacenamiento y Distribución de los medicamentos que garantiza la mejora continua de sus actividades.

De acuerdo con dicha certificación dispone de un sistema de gestión ambiental y documental. En el marco de dicha certificación, Astellas realiza las siguientes acciones con una periodicidad mínima anual:

- Revisión de los riesgos asociados a su actividad obtenidos a través de un análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades).
- Evaluación de sus aspectos ambientales donde son analizados los Riesgos y Oportunidades que son necesarios abordar, la probabilidad de que ocurra, y si aplica, son planificadas tomas de acciones. Los Aspectos Ambientales identificados están relacionados con las emisiones atmosféricas, vertidos de aguas residuales, generación y gestión de residuos, contaminación del suelo, generación de ruido y consumo de recursos naturales (papel, energía, etc.).

Además, la Sociedad cuenta con una Política de Medio Ambiente donde se especifica que Astellas Pharma S.A. se compromete a proteger el medioambiente y el entorno, mediante actuaciones y medidas que contribuyan a su sostenibilidad. Así, la gestión ambiental se orienta hacia la prevención de la contaminación, incluyendo el control del consumo de recursos naturales y la adecuada gestión de los residuos generados por la actividad.

Como parte del compromiso que Astellas tiene con su gestión ambiental, cuenta con diferentes iniciativas que buscan conseguir la implicación de sus empleados en materia medioambiental:

- *Welcome Pack*: Documento de bienvenida enviado a los empleados de nueva incorporación donde se informa del compromiso que Astellas tiene con el Medio Ambiente, se presenta el programa *Astellas Green* y se informa de la necesidad de separar los residuos generados en la oficina, así como la localización de las estaciones de reciclaje de residuos.
- *Astellas Green*: Programa orientado a promover comportamientos y actitudes de respeto hacia el medio ambiente, mejorar la convivencia y cuidado de los espacios comunes de la oficina, así como poner en valor las actividades medioambientales llevadas a cabo por la organización y lanzar nuevas que impulsen la responsabilidad de los empleados con el medio ambiente.
- "Guía Buenas Prácticas Ambientales": Documento que contiene los objetivos medioambientales marcados por la compañía, las iniciativas de mejora llevadas a cabo y recomendaciones de buenas prácticas para todos sus empleados. La Guía es actualizada anualmente y está disponible en la plataforma de formación interna cuya lectura es obligada para todos los empleados.

Además, a lo largo del año Astellas mantiene una comunicación continua con sus empleados a través de emails informando de los objetivos ambientales marcados, novedades en material ambiental y buenas prácticas.

Otras iniciativas llevadas a cabo durante el ejercicio 2024/2025:

- Celebración de la Semana de la Sostenibilidad, durante la cual los empleados pueden participar en sesiones informativas organizadas por Astellas Global, con el objetivo de profundizar en el compromiso con la sostenibilidad. A lo largo de la semana, el equipo de Sostenibilidad de España envía comunicaciones para reforzar este compromiso y presentar el estado de las iniciativas locales.
- Conmemoración del Día Mundial del Medio Ambiente en la oficina, incluyendo el obsequio de una planta a cada empleado y la invitación a vestir de verde.
- Implementación de la *Guía Evaluación Sostenibilidad de Proveedores* que incluye un cuestionario para medir el compromiso ESG de los proveedores de la compañía.
- Nueva revisión de la Guía Local Flota de Vehículos: Como parte del compromiso de Astellas con el Plan de Reducción de Emisiones de CO₂, la compañía decide establecer un nuevo límite máximo de emisiones para la flota de vehículos en 130 grs de CO₂ en lugar de 140grs (siempre que sea posible). Este cambio ha requerido reajustar el catálogo de flota, incorporando vehículos que cumplan con este objetivo

Otras iniciativas llevadas a cabo durante el ejercicio 2023/2024:

- Celebración de la Semana de la Sostenibilidad donde los empleados pudieron asistir a cuatro sesiones informativas organizadas por Astellas Global para profundizar en su compromiso con la Sostenibilidad
- Introducción en el catálogo de suministros habituales de material de oficina, cantina y baños, productos fabricados con materiales sostenibles como por ej.: cuadernos, cintas de embalaje, servilletas, etc
- Elaboración y aprobación del nuevo procedimiento de Evaluación de Sostenibilidad de Proveedores junto con un Cuestionario de Evaluación. Implementación prevista primer trimestre del ejercicio 2024/2025
- Aprobación y lanzamiento de la nueva Guía Local Flota de Vehículos:
 - o Mejor y mayor gobernanza sobre la flota al haberse reducido el número de los vehículos de libre elección
 - o A pesar de que por necesidades del negocio, el 45% aproximadamente de la flota de los vehículos diésel no puede ser sustituida por vehículos híbridos enchufables, la nueva Guía de Flota de Vehículos ha conseguido que las emisiones se reduzcan, para todas las opciones de combustible, de 180gr a máximo de 140grs
 - o El 55% de la flota, el usuario puede elegir entre un modelo diésel o un modelo híbrido enchufable.

Astellas cuenta con un Plan de Emergencia Ambiental que define el procedimiento para responder frente a las posibles situaciones de emergencia que puedan originar impactos ambientales durante las actividades de las que Astellas Pharma S.A. es responsable. Las causas que puedan dar lugar a una situación de emergencia y por tanto generar un impacto sobre el medio ambiente pueden ser:

- Incendio producido en cualquier zona o instalación de las oficinas
- Fuga de agua en las oficinas
- Vertido de residuos peligrosos (medicamentos caducados o dañados) como consecuencia de un accidente en el traslado de estos, robo en las instalaciones de almacenamiento o similar

Todos los empleados reciben formación con una periodicidad anual para saber cómo actuar en caso de ocurrir una de las situaciones definidas dentro del Plan de Emergencia Ambiental.

Respecto a las provisiones y garantías para riesgos ambientales, Astellas no dispone de un seguro específico para riesgos de esta naturaleza dada la actividad actual de la Compañía.

Astellas Pharma, S.A destina recursos humanos y económicos para trabajar en materia de Medio Ambiente y prevenir riesgos ambientales:

- Recursos humanos: Si bien no se dispone de un departamento específico que trabaje de forma exclusiva en materia de Medio Ambiente, empleados de diferentes áreas de negocio de la compañía trabajan durante el año para mantener y controlar el Sistema de Gestión Ambiental.
- Recursos económicos:
 - o Ejercicio 2024/2025: 2.950€
 - o Ejercicio 2023/2024:7.850€

En fecha de emisión del presente informe, la organización no ha identificado incumplimientos de leyes o normativas en materia de medio ambiente.

Uso de recursos

Materias primas

Astellas, en estos momentos, es una compañía comercializadora, compra los productos terminados a otras compañías del grupo y los pone a la venta en el mercado nacional.

En este sentido, la compañía no dispone de planta de fabricación en España y en consecuencia no realiza ningún consumo de materias primas.

Las medidas de mejora ambientales del grupo son implementadas en las plantas de fabricación. No obstante, la compañía promueve el respeto por el medioambiente e intenta concienciar a sus empleados de la importancia que tiene para Astellas un buen comportamiento ambiental.

Anualmente se presenta la declaración SIGRE mediante la cual se suministra la información detallada sobre la cantidad y tipología de los envases puestos en el mercado cada año natural, para la elaboración de la Declaración Anual de Envases.

Agua

Astellas no consume agua dentro de su actividad comercial, y su consumo está relacionado con el uso doméstico (baños, cocina, fuente de agua)

El suministro de agua está incluido dentro del contrato de arrendamiento y el propietario es responsable de administrar las instalaciones del edificio relacionadas con dicho suministro.

No se dispone de un contador independiente de agua, por lo que no se lleva el registro de dicho consumo.

Por otro lado, no se han llevado a cabo campañas de sensibilización, al no haberse considerado necesario. Sin embargo, como medida preventiva para evitar un desperdicio de agua no controlado por ejemplo originado por fugas, Astellas dispone de un sistema automático propio de detección y actuación de fugas.

Energía

Las oficinas de Astellas se encuentran situadas en Torre Emperador Castellana. El edificio dispone de Calificación Energética A, y Certificación BREEAM Excelente. Las características con las que cuenta son:

- Salud y Bienestar: Novedoso sistema de clima, por el cual el suelo distribuye el aire por lo que se reduce el ruido de las máquinas y hay una sensación de mayor confort. La temperatura de la oficina es controlada por la propiedad y los termostatos existentes solo pueden variar la temperatura programada en +/-2 grados, lo que garantiza un uso responsable de la climatización.
- Las oficinas cuentan con persianas venecianas automáticas para regular la entrada luz natural y evitar deslumbramientos.
- La oficina dispone de interruptores de luz instalados por secciones lo que facilita que solo en la zona donde se trabaja se encienda la luz mejorando así la eficiencia energética.

El suministro eléctrico está incluido en el contrato de arrendamiento, y la información relativa al consumo de energía en las oficinas de Astellas es proporcionada por la propiedad del edificio (Torre Emperador Castellana). Toda la electricidad consumida por el edificio proviene de fuentes 100% renovables.

Consumo Energético Combustible (kL)

	Gasolina Cantidad consumida por los vehículos (kL)	Gasoleo Cantidad consumido por los vehículos (kL)
2024/2025	25,58	209,74
2023/2024	7,39	258,86

Nota consumo energético combustible: Datos ofrecidos año natural

El incremento del valor de gasolina es debido a la reestructuración territorial realizada a lo largo del ejercicio fiscal 2024/2025, lo que ha supuesto una ampliación de las zonas asignadas y, por tanto, mayores distancias a recorrer.

El factor de conversión utilizado para calcular las tablas de consumo de combustible es BEIS, DEFRA, UK

Consumo Energético Electricidad (kWh)

	Oficinas Torre Emperador Castellana (Madrid)
2024/2025	40.866
2023/2024	41.397

Huella de carbono Alcance 1

Alcance 1 de la huella de carbono

	Gasolina (kl)	Gasóleo (kl)	CO2e Gasolina (t)	CO2e Gasóleo (t)	CO2e total (t)
2024/2025	25,58	209,74	58,59	549,51	608,10
2023/2024	7,39	258,86	17,15	667,85	685

Nota Alcance 1 de la huella de carbono: Datos ofrecidos año natural.

Huella de carbono Alcance 2

Toda la electricidad consumida por el edificio proviene de fuentes 100% renovables, por lo que la huella de carbono atribuida al consumo eléctrico de Astellas es de 0 kg de CO₂

Gestión de residuos

Astellas cuenta con un gestor autorizado de residuos de medicamentos que lleva a cabo actividades de valorización de los mismos.

Los residuos generados por su actividad en las oficinas son gestionados directamente a través de la propiedad (Torre Emperador Castellana).

Residuos generados

RESIDUOS	2024/2025	2023/2024
Papel	129,12 Kg	132,68 Kg
Tóner	7,685 Kg	0
CDs y DVDs	0	0
Pilas	8,12	0
Equipos eléctricos y electrónicos	0	0
Medicamentos caducados y dañados*	907 Kg	727 Kg
TOTAL Kg	1.046,405 Kg	859'68 Kg

* NOTA: Estos residuos se generan en el almacén por en Leganés (Logista Pharma)

Contaminación y cambio climático

Astellas tiene 5 equipos de clima instalados en sus oficinas a mayores para dar apoyo a la climatización central del edificio en sus salas de reuniones y sala de servidores. Dichos equipos están conectados a la instalación central del edificio y no contienen gases refrigerantes.

La producción es competencia de la propiedad, Astellas no interviene ni mantiene los equipos de refrigeración central de la torre.

La Política de Trabajo Flexible implementada por la compañía contribuye a minimizar el impacto ambiental producido por las emisiones de los vehículos de sus empleados.

Astellas no cuenta con medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente (incluyendo también ruido y contaminación lumínica).

Además, tampoco cuenta con metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducirlas.

No obstante, Astellas Global tiene establecidos unos objetivos a largo plazo como parte de su Environmental Action Plan para reducir la emisión de Gases de Efecto Invernadero (GEI) mejorando de esta manera su eficiencia energética.

Astellas Pharma S.A. recopila y reporta a Astellas Global los datos de energía consumida (electricidad junto con los litros de gasolina y gasóleo consumido) como una parte de los impactos ambientales totales de Astellas para contribuir a alcanzar los objetivos globales marcados.

Biodiversidad

Las oficinas de Astellas se encuentran situadas en el edificio Torre Emperador Castellana, dicho edificio forma parte del complejo de las Cinco Torres Business Área. Las oficinas no se encuentran ubicadas en una zona considerada de gran valor para la biodiversidad.

Próximo al edificio se encuentra el Parque Norte y Parque Caleido, no se identifican riesgos reseñables al ser una actividad meramente comercial la que se lleva a cabo en las mismas.

Por otro lado, el almacén subcontratado se encuentra en Leganés (Madrid).

ANEXO: Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad

Ámbitos generales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (página)	Comentarios/ Razón de la omisión
Modelo de negocio	<p>Descripción del modelo de negocio:</p> <p>Entorno empresarial</p> <p>Organización y estructura</p> <p>Mercados en los que opera</p> <p>Objetivos y estrategias</p> <p>Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución</p>	<p>GRI 2-1 Detalles organizacionales</p> <p>GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad</p> <p>GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales</p> <p>GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición</p> <p>GRI 2-23 Compromisos y políticas</p>	3-9	
Materialidad	Análisis de materialidad	<p>GRI 3-1 Proceso para determinar los temas materiales</p> <p>GRI 3.2 Listado de los temas materiales</p> <p>GRI 3-3 Gestión de los temas materiales</p>	1-2	
Políticas y resultados de estas políticas	Descripción de las políticas aplicadas por el grupo, así como los resultados de dichas políticas, incluidos los indicadores clave de los resultados no financieros pertinentes.	<p>GRI 2-23 Compromisos y políticas</p> <p>GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas</p>	11, 12, 13, 14, 15, 16, 24, 26, 27, 29, 31, 32, 33 y 37	
Principales riesgos e impactos identificados	Principales riesgos relacionados con estas cuestiones y relacionados con las actividades del grupo, incluyendo, cuando sean relevantes y proporcionados, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en estas áreas.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	8-9	

Cuestiones medioambientales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsible s de las actividades de la empresa	GRI 3-3	34, 35 y 36	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Marco interno: descripción cualitativa de procedimientos de evaluación o certificación ambiental	34-35	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Marco interno: descripción cualitativa de los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	36	
	Aplicación del principio de precaución	GRI 2-23	35-36	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Marco interno: descripción cuantitativa de las provisiones y garantía para riesgos ambientales	35 -36	
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para prevenir la contaminación	38	
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas en cuanto a la gestión de residuos	34-35 y 38	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		N/A	La compañía considera este punto como no material dada la actividad de la misma
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Marco interno: descripción cualitativa del consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	36-37	

	Consumo de materias primas	Marco interno: descripción cualitativa sobre el consumo de materias primas	36	
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas adoptadas para la mejora del uso de materias primas	36	
	Consumo , directo e indirecto, de energía	Marco interno: descripción cuantitativa del consumo directo e indirecto, de energía	37	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	37-39	
	Uso de energías renovables	Marco interno: descripción cualitativa del uso de energías renovables	37-38	
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	Marco interno: descripción cualitativa y cuantitativa de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	38-39	No se reporta el Alcance 2 porque la energía eléctrica consumida de vuestra oficina es contratada por vuestro arrendador
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas adoptadas para adaptarse al cambio climático	39	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	Marco interno: descripción cuantitativa de las metas de reducción de emisiones establecidas	39	

Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	39	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Marco interno: descripción cualitativa de los impactos causados en áreas protegidas	39	La compañía no causa impactos por las actividades u operaciones en áreas protegidas

Cuestiones sociales y relativas al personal

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 2-7	16-17	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7	N/A	La compañía no hace distinción entre el número de empleados a cierre y el número de empleados promedio al no haber rotación del personal. Todos los empleados se encuentran en España
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: descripción cuantitativa del promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	18-19	
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: descripción cuantitativa del número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	20	
	Brecha salarial	GRI 405-2	21-22	
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: descripción cuantitativa de la remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	21-22	

	Remuneración media de los consejeros por sexo	Marco interno: descripción cuantitativa de las remuneraciones medias de directivos y consejeros por sexo	N/A	Los consejeros no recibieron remuneración en el ejercicio terminado en marzo 25, al igual que en el ejercicio anterior
	Remuneración media de los directivos por sexo	Marco interno: descripción cuantitativa de las remuneraciones medias de directivos y consejeros por sexo	21-22	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas de desconexión laboral	27	
	Empleados con discapacidad	Marco interno: descripción cuantitativa de los empleados con discapacidad	17	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo	26-27	
	Número de horas de absentismo	Marco interno: descripción cuantitativa del número de horas de absentismo	22	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para facilitar la conciliación familiar	26-27	
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1	21-22	
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-9	22-23	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	Marco interno: descripción cualitativa de la organización del diálogo social	27	En el ejercicio terminado en marzo 25, el 100% de los empleados están cubiertos por convenio colectivo, al igual que en el ejercicio anterior
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30	N/A	

	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 3-3	26	
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	GRI 2-29 Enfoque de la participación de los grupos de interés	27	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	Marco interno: descripción cualitativa de las políticas implementadas en el campo de la formación	23-24	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Marco interno: descripción cualitativa de las políticas implementadas en el campo de la formación	24	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		Marco interno: descripción cualitativa de la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	18	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas adoptadas para promover la igualdad entre sexos	25-26	
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Marco interno: descripción cualitativa de los planes de igualdad y políticas contra el acoso sexual	25-28	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Marco interno: descripción cualitativa de la integración y la accesibilidad universal	18	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Marco interno: descripción cualitativa de las políticas contra todo tipo de discriminación	25-26	

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	Marco interno: descripción cualitativa de la aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	15	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Marco interno: descripción cualitativa de la prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos		
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias.		
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios de la OIT	N/A	EL código de conducta de Astellas hace referencia a estos temas

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	10-12	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	10-12	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Marco interno: descripción cuantitativa de las aportaciones a entidades sin ánimo de lucro	14	

Información sobre la Sociedad

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la Sociedad en el empleo y el desarrollo local	Marco interno: descripción cuantitativa y cualitativa del impacto en el	31-32

		empleo y el desarrollo local		
	Impacto de la actividad de la Sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Marco interno: descripción cuantitativa y cualitativa del impacto en las poblaciones locales y en el territorio	31-32	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Marco interno: descripción cualitativa de las relaciones mantenidas con las comunidades locales	30-31	
	Acciones de asociación o patrocinio	Marco interno: descripción de las acciones de asociación o patrocinio	14 y 30-31	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Marco interno: descripción cualitativa de la inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	32	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Marco interno: descripción de la consideración en las relaciones con proveedores de su responsabilidad social y ambiental	32	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Marco interno: descripción de los sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	29	
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para la salud y seguridad de los consumidores	32	
	Sistemas de reclamación	Marco interno: descripción cualitativa y cuantitativa de los sistemas de	32	

		reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas		
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Marco interno: descripción cualitativa y cuantitativa de los sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	32	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	Marco interno: descripción cuantitativa de los sistemas de los beneficios obtenidos país por país	33	
	Impuestos sobre beneficios pagados	Marco interno: descripción cuantitativa de los sistemas de los impuestos sobre beneficios pagados	33	
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	33	