

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	4
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	11
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	12
Prevención contra el blanqueo de capitales	13
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	15
3. Respeto de los derechos humanos	16
Políticas y resultados	16
4. Cuestiones sociales y relativas al personal	17
Empleo	17
Accesibilidad	19
Estructura de la plantilla	19
Retribución	22
Salud y seguridad	24
Formación	26
Igualdad	27
Políticas de tiempo de trabajo y flexibilización laboral	28
5. Distribución	31
Cadena de suministro	31
Distribución	31
Desarrollo sostenible	32
Consumidores/clientes	34
Información fiscal	35
7. Cuestiones ambientales	36
Gestión ambiental	36
Uso de recursos	38
Huella de carbono	40
Gestión de residuos	41
Contaminación y cambio climático	42

Descripción modelo de negocioBiodiversidad..... 42

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 43

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 2026 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.

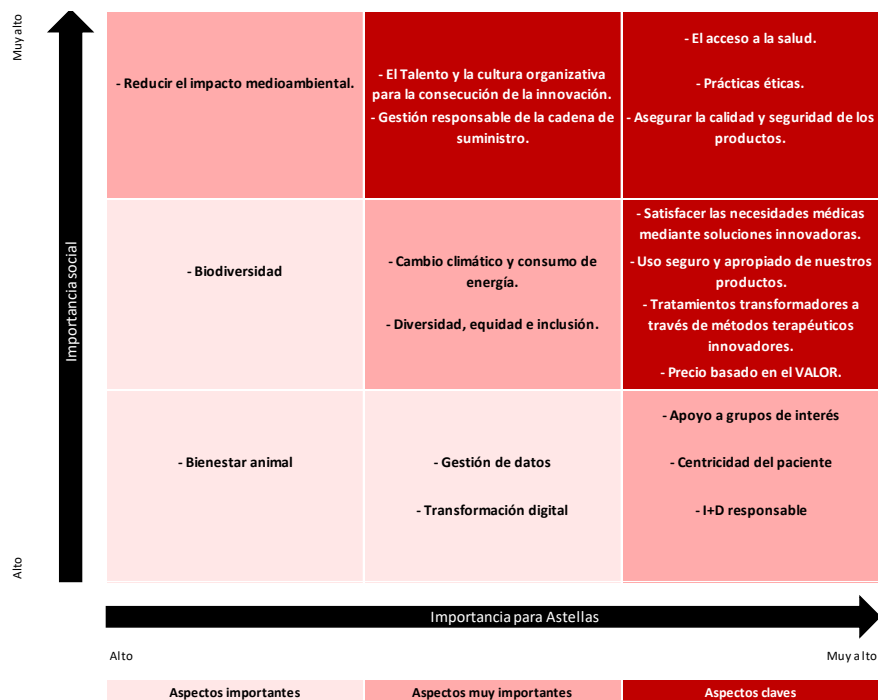
En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos se han tenido en cuenta los resultados del **análisis de materialidad** revisados en 2021. El análisis prioriza los asuntos de interés identificados de acuerdo con la relevancia de los mismos tanto para los Grupos de interés como para la 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. Al momento del cierre del año fiscal 2025, se estaba trabajando ya en el lanzamiento del nuevo CSP26.

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:



Fuente: [Key Issues and Materiality | Astellas Pharma Inc.](#)

El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se incluye al final de este documento.

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 50 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 13.000 , 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.**



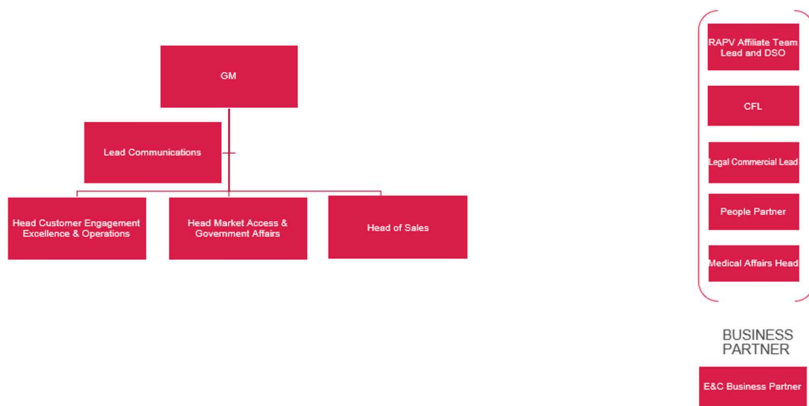
La filial española pertenece a la región de Mercados Establecidos, cuya sede regional (Astellas Pharma Europe Ltd.) está ubicada en Addlestone, Reino Unido. La región cuenta con centros de producción situados en Holanda e Irlanda.

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 traduciría 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 y Comportamientos 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:



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



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.

- 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)

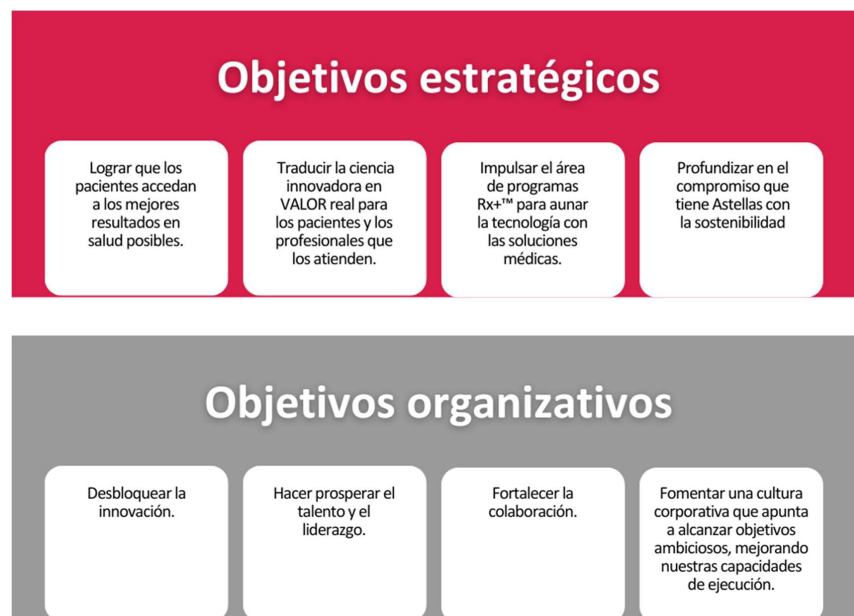
Algunos de estos productos se han servido como medicación extranjera:

- En el ejercicio fiscal 2023 fueron: para cáncer uterino: 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.



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. Al cierre del año fiscal 2025, ya estaba próximo el lanzamiento del nuevo CSP26.

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

La industria farmacéutica constituye uno de los sectores estratégicos de mayor contribución a la investigación biomédica y al tejido industrial en España. Según la *Encuesta de I+D en la Industria Farmacéutica* elaborada por Farmaindustria, las compañías farmacéuticas innovadoras realizan en torno al 20 % de la inversión total en I+D industrial del país, lo que sitúa al sector como el principal inversor privado en investigación biomédica. En términos absolutos, la inversión en I+D alcanzó 1.647 millones de euros en 2024, con una previsión de 1.775 millones de euros en 2025, manteniendo una tendencia de crecimiento sostenido en los últimos años (Farmaindustria, 2025-2026).

A pesar de este posicionamiento en investigación, distintos informes de ámbito europeo señalan que España presenta retrasos en el acceso efectivo de los pacientes a medicamentos innovadores en comparación con algunos países europeos de referencia. El indicador Patients W.A.I.T., publicado por EFPIA e IQVIA, muestra que los plazos desde la autorización europea hasta la financiación y disponibilidad en los sistemas públicos varían de forma significativa entre Estados miembros, situándose España por encima de países como Alemania o Francia en términos de tiempo de espera. Estos informes subrayan que los retrasos responden a una combinación de factores regulatorios, de evaluación y de decisiones de financiación a nivel nacional y regional.

En este contexto, uno de los principales retos identificados para el sistema sanitario español es mejorar la equidad y la previsibilidad en el acceso a la innovación, favoreciendo la colaboración entre administraciones públicas, industria farmacéutica, reguladores y demás agentes del sistema sanitario. Diversos análisis sectoriales apuntan a la conveniencia de avanzar en mecanismos que permitan un acceso más temprano a medicamentos innovadores, especialmente en patologías graves o con elevada necesidad médica no cubierta, así como de explorar modelos de financiación adaptados al valor terapéutico de las nuevas terapias.

Por último, la revisión de la legislación farmacéutica europea, propuesta por la Comisión Europea en 2023 y actualmente en fase avanzada de negociación entre el Consejo y el Parlamento Europeo, representa la primera reforma integral del marco regulador en más de dos décadas. Esta iniciativa tiene como objetivos declarados mejorar el acceso de los pacientes a los medicamentos en todos los Estados miembros, reforzar la competitividad de la industria farmacéutica europea y garantizar la sostenibilidad de los sistemas sanitarios, abordando

además cuestiones como la seguridad del suministro y la resistencia antimicrobiana, según la información publicada por la Comisión Europea y la Agencia Europea de Medicamentos (EMA).

Fuentes:

https://www.farmaindustria.es/web/prensa/notas-de-prensa/2023/04/28/mejora-la-disponibilidad-de-los-medicamentos-en-espana-aunque-aumenta-el-tiempo-de-espera-de-los-pacientes/https://www.farmaindustria.es/web/prensa/notas-de-prensa/2022/12/13/industria-farmaceutica-apuesta-espana-record-inversion-id/https://www.farmaindustria.es/web/pregunta_y_respuesta/claves-sobre-la-revision-de-la-legislacion-farmaceutica-europea/

[Otros datos - Eurozona](#)

[La industria farmacéutica elevó un 40% su inversión en I+D en un lustro en España | @diariofarma](#)
[efpia-patients-wait-indicator-2024-final-110425.pdf](#)

[New data shows no shift in access to medicines for millions of Europeans](#)

[Reform of the EU pharmaceutical legislation | European Medicines Agency \(EMA\)](#)

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 acontecimientos 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).
- En junio de 2024 Astellas comenzó 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/nacionales 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, (Bisio 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.
- Durante los dos últimos años fiscales y hasta febrero de 2026, Astellas ha entregado muestras gratuitas a los profesionales sanitarios del medicamento Veoza y adoptando para ello 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 2026 y 2025, Astellas no ha entregado ninguna donación, ya que pasaron 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 523.884€ (343.057 € en 2025), y patrocinios por valor de 2.996.490€ (2.987.894 € en 2025).

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 línea con los principios recogidos en los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), especialmente en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.

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, si bien la compañía actúa conforme a los principios establecidos en los convenios fundamentales de la OIT, garantizando el respeto a la prohibición del trabajo forzoso y del trabajo infantil a través del cumplimiento de la normativa laboral vigente y sus políticas internas .

4. Cuestiones sociales y relativas al personal

Empleo

Durante el año 2025/26 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 tiene a un único 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 2026 y 31 de marzo de 2025:

Empleados por género marzo 2026

Empleados por sexo	Hombre	98
	Mujer	128
	Total	226

Empleados por género marzo 2025

Empleados por sexo	Hombre	98
	Mujer	124
	Total	222

Empleados por edad marzo 2026

Empleados por edad	<=35	18
	36-45	47
	46-55	120
	>=56	41
	Total	226

Empleados por edad marzo 2025

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

Empleados por categoría profesional marzo 2026

Empleados por categoría profesional	Técnicos	53
	Managers	97
	Heads	64
	Directores	12
	Total	226

Empleados por categoría profesional marzo 2025

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

Contratos por tipología		
	2025	2024
Indefinidos	225	222
Temporales	1	0
Tiempo completo	224	220
Tiempo parcial	2	2
Total	226	222

Medidas de integración laboral de personas con discapacidad

Astellas mantiene un firme compromiso con la promoción de la igualdad de oportunidades y la integración laboral de personas con discapacidad. En este sentido, la compañía cuenta con diferentes convenios de colaboración con Centros Especiales de Empleo, en línea con su política de responsabilidad social corporativa y de acuerdo con la normativa vigente.

De conformidad con las disposiciones legales aplicables en materia de empleo de personas con discapacidad, Astellas adopta las medidas alternativas previstas para favorecer su incorporación al mercado laboral. A 31 de marzo de 2026, la plantilla de la compañía está compuesta por 226

personas empleadas, de las cuales 4 corresponden a personas con discapacidad. Este enfoque, junto con las medidas alternativas implementadas, permite a la compañía dar cumplimiento a la cuota de reserva legal establecida, reafirmando su compromiso con la inclusión y la diversidad en el entorno laboral.

Empleados con discapacidad

	Empleados con discapacidad marzo 2026
España	4
Total	4

Empleados con discapacidad

	Empleados con discapacidad marzo 2025
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

A 31 de marzo de 2026, la plantilla media de Astellas se sitúa en **228,76 personas**, lo que supone un incremento respecto al ejercicio anterior (218,64 personas). La compañía mantiene un modelo de empleo estable, con una práctica totalidad de la plantilla vinculada mediante **contratos indefinidos** y una presencia testimonial de contratación temporal.

Desde la perspectiva de diversidad de género, la plantilla presenta una **ligera mayoría de mujeres**, tendencia que se mantiene respecto a 2025. La representación femenina es mayoritaria en el personal de oficina, mientras que la masculina continúa concentrándose principalmente en la red comercial.

En términos de edad, el tramo comprendido entre **46 y 55 años** constituye el grupo más numeroso, concentrando aproximadamente el **53% de la plantilla**, lo que refleja un elevado nivel de experiencia y conocimiento organizativo.

Por categoría profesional, la estructura de la plantilla muestra un mayor peso de posiciones de **mánager**, que representan en torno al **40% del total de personas empleadas**, en línea con el

modelo organizativo de la compañía y su enfoque en el desarrollo del liderazgo y la gestión responsable.

Plantilla promedio por tipo de contrato marzo 2026

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	
	101,3	126,65	0	0,81	228,76	101,3	125,46	0	2	228,76
	Edad									
	Contrato indefinido (jornada completa)				Contrato temporal (Jornada completa)				Total	
	<=35	36-45	46-55	>=56	<=35	36-45	46-55	>=56		
	17,04	44,01	119,97	44,94	0	0	0,81	0	226,77	
	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		
	17,04	45,01	120,97	44,94	0	0	0,81	0	228,77	
	Categoría profesional									
	Contrato indefinido (jornada completa)				Contrato temporal (Jornada completa)				Total	
	Técnico	Manager	Heads	Directores	Técnico	Manager	Heads	Directores		
	54,96	94,85	64,99	11,16	0	0,81	0	0	226,77	
	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		
	54,96	96,85	64,99	11,16	0	0,81	0	0	228,77	

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		

La totalidad de los empleados se encuentran en España.

Durante el ejercicio finalizado a 31 de marzo de 2026 se han producido **8 extinciones contractuales**, derivadas de la necesidad de adaptar la estructura organizativa a la evolución del negocio y al entorno económico. Esta cifra se mantiene en niveles similares a los del ejercicio anterior, en el que se registraron **9 despidos**, lo que evidencia una política de ajuste moderada y controlada.

Las extinciones registradas en 2026 están principalmente vinculadas al **retraso en la financiación de determinados productos**, así como a la **estrategia corporativa de optimización de costes y eficiencia operativa**, basada en la progresiva centralización de determinadas funciones a través de los **Global Capability Centers** ubicados en **India, México y Polonia**. Esta estrategia responde a criterios de eficiencia global y sostenibilidad del modelo operativo a largo plazo.

Desde el punto de vista demográfico, los despidos realizados en 2026 afectan mayoritariamente a personas situadas en el tramo de **46 a 55 años**, así como, en menor medida, a empleados de mayor edad. Por categoría profesional, las extinciones se concentran principalmente en perfiles **técnicos y de mánager**, en coherencia con los ámbitos funcionales objeto de reorganización.

La compañía gestiona estos procesos conforme a la normativa laboral vigente, aplicando criterios objetivos y velando por un tratamiento responsable y respetuoso de las personas afectadas, en línea con sus principios de buen gobierno y responsabilidad social. Astellas continúa priorizando la estabilidad del empleo y la anticipación en la planificación de su capital humano como elementos clave de su enfoque ESG.

Despidos realizados marzo 2026

Nº de despidos										
Género		Edad				Categoría Profesional				Total
Hombres	Mujeres	<=35	36-45	46-55	>=56	Técnicos	Managers	Heads	Directores	
6	2	0	0	4	4	4	3	1	0	8

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

Retribución.

La política retributiva de Astellas persigue garantizar la **equidad interna**, la **transparencia** y la **alineación de la remuneración con el desempeño**, en coherencia con los principios de buen gobierno corporativo y responsabilidad social de la compañía.

La información incluida en el presente apartado recoge la **remuneración fija anual correspondiente al ejercicio 2025 y la retribución variable devengada en 2026**, así como la **remuneración media de las personas empleadas**, desglosada por **género, rango de edad y categoría profesional**, con datos comparativos a marzo de **2025 y 2026**.

El **100% de la plantilla** cuenta con un componente de **retribución variable**, que representa, según los colectivos, entre aproximadamente el **5% y el 25% del salario bruto anual**. Dicha retribución variable se encuentra vinculada al **desempeño individual** y al **cumplimiento de los**

objetivos globales de la compañía, reforzando la orientación a resultados y la sostenibilidad del negocio. En el caso de la fuerza de ventas, la retribución variable incorpora adicionalmente incentivos comerciales ligados a la actividad de venta, con un devengo de carácter semestral.

La brecha salarial se ha calculado aplicando una metodología homogénea en ambos ejercicios, basada en la comparación de la remuneración media de hombres y mujeres por categoría profesional y tramo de edad. A nivel agregado, la brecha salarial total se sitúa en torno al 5% tanto en 2025 como en 2026, manteniéndose estable en términos interanuales.

El análisis por categorías profesionales muestra que las mayores diferencias se concentran en determinados colectivos, especialmente en la categoría de técnicos, mientras que en las posiciones de mayor responsabilidad (managers, heads y directores) la brecha salarial es más reducida. Estas diferencias están relacionadas principalmente con la estructura de la plantilla, la distribución por niveles de responsabilidad, la experiencia profesional y la antigüedad, y no con diferencias retributivas asociadas a género para funciones equivalentes.

Astellas continúa avanzando en la revisión y seguimiento de sus políticas retributivas como parte de su compromiso con la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la mejora continua de sus prácticas en materia social, de conformidad con los principios ESG.

Remuneración media por género, edad y categoría profesional marzo 2026

REMUNERACIÓN (€)	<=35			36-45			46-55			>=56			Total general		BRECHA SALARIAL
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	
Técnicos	43.975	50.760	46.236	81.999	63.094	67.820	87.052	67.885	75.305	87.965	54.600	83.199	82.885	65.434	21%
Managers	86.154	75.065	78.477	104.834	93.777	97.233	105.440	94.365	100.228	113.938	112.821	113.544	105.723	92.977	12%
Heads	121.699	0	121.699	125.651	122.641	123.526	147.597	135.811	139.740	155.820	158.151	157.180	142.362	135.770	5%
Directores	0	0	0	228.750	227.273	228.011	286.034	291.014	289.022	375.283	408.218	395.044	310.277	332.139	-7%
Total general	84.495	72.635	77.906	116.227	99.950	104.799	117.060	109.051	112.522	137.949	180.190	155.464	119.398	113.308	5%

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	Total	Hombre	Mujer	Total	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 y categoría profesional marzo 2026

	Mujer	Hombre
Técnico	65.434	82.885
Manager	92.977	105.723
Head	135.770	142.362
Director	332.139	310.277

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

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 2025/26 no se ha comunicado ningún accidente laboral con baja ni sin baja. Durante el ejercicio anterior 2024/25 tampoco se comunicó ningún accidente con baja. Las horas de absentismo se computan a 8 horas de ausencia por día laborable de baja.

Accidentes y enfermedades profesionales producidos en marzo 2026

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 2025

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

Horas de absentismo producidas en
marzo 2026

			Hombre	Mujer	Total
Horas de Baja	Tipo contingencia	Contingencia Profesional	0	0	0
		Contingencia Común	7.160	8.536	15.696
		Total	7.160	8.536	15.696
	Tramos de edad	Menos de 35 años	0	328	328
		35-49 años	424	4136	4.560
		Más de 49 años	6.736	4.072	10.808
		Total	7.160	8.536	15.696

Horas de absentismo producidas en marzo 2025

			Hombre	Mujer	Total
Horas de baja	Tipo de contingencia	Contingencia Profesional	0	0	0
		Contingencia Común	3.944	11.384	15.328
		Total	3944	11384	15328
	Tramos de edad	Menos de 35 años	0	0	0
		De 35 a 49 años	40	6.016	6.056
		Más de 49 años	3.904	5.368	9.272
		Total	3.944	11.384	15.328

Índice de frecuencia y de gravedad marzo 2026

	Nº medio de empleados	Horas de trabajo	Nº de accidentes	Índice frecuencia ¹	Índice Gravedad ²
Hombres	101,31	176.685	0	0	0
Mujeres	127,46	222.290	0	0	0
Total	228,77	398.975	0	0	0

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

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

Formación

La formación continua constituye uno de los pilares fundamentales de la estrategia de gestión de personas de Astellas, orientada a favorecer el desarrollo profesional, la empleabilidad y la adaptación de la plantilla a un entorno empresarial en constante evolución. La compañía concibe la formación no como una obligación, sino como una **oportunidad de mejora y crecimiento**, tanto para las personas empleadas como para la organización en su conjunto.

La estrategia formativa se sustenta en un modelo de **aprendizaje continuo y autogestionado**, en el que se promueve la corresponsabilidad entre la organización, los managers y las personas empleadas. En este contexto, los managers desempeñan un papel clave en la identificación de necesidades formativas individuales y colectivas, ya sea a través del seguimiento cotidiano de los equipos o durante los procesos de evaluación del desempeño.

El diseño de los planes de formación y desarrollo se basa en la metodología **70-20-10**, alineada con las mejores prácticas internacionales en aprendizaje adulto. De acuerdo con este enfoque:

- Aproximadamente el **70% del aprendizaje** tiene lugar a través de la **experiencia directa en el puesto de trabajo**, la participación en proyectos, la asunción de nuevos retos y el aprendizaje práctico.
- En torno al **20% del desarrollo** se apoya en el **feedback continuo, el coaching y el intercambio de conocimiento**, tanto a nivel interno como externo.
- El **10% restante** corresponde a la **formación formal**, impartida a través de sesiones estructuradas, programas específicos y acciones formativas en aula o formato digital.

En relación con la actividad formativa cuantificada, a marzo de **2026** se han registrado **aproximadamente 2.650 horas de formación**, frente a las **5.054 horas** contabilizadas en **2025**. Esta reducción responde **principalmente a un cambio metodológico en el criterio de registro**, ya que en el ejercicio 2026 **únicamente se han computado las horas registradas a través del sistema corporativo de aprendizaje (LMS)**.

No obstante, durante el ejercicio se han desarrollado **numerosas acciones formativas no registradas en el LMS**, especialmente en el ámbito comercial, que no se reflejan en el cómputo total de horas. Estas acciones incluyen programas de **formación en producto y patología**, iniciativas de **desarrollo de capacidades comerciales**, actualización científica, talleres de **liderazgo**, sesiones de **coaching**, así como otras actividades orientadas a la **excelencia operativa**, impartidas tanto de forma presencial como virtual y dirigidas a distintos colectivos de la organización.

Las horas de formación registradas en 2026 se distribuyen entre los diferentes niveles profesionales (técnicos, managers, heads y directores), atendiendo a sus responsabilidades y a las necesidades competenciales identificadas. La compañía garantiza una formación de calidad, adaptada y orientada a la aplicabilidad práctica, facilitando la transferencia del conocimiento al puesto de trabajo y contribuyendo a la mejora del desempeño individual y colectivo.

Astellas continuará avanzando en la mejora de sus sistemas de planificación, seguimiento y registro de la formación, con el objetivo de reflejar de manera más completa la actividad

formativa realizada y reforzar su compromiso con el **desarrollo del talento**, la **empleabilidad** y la **creación de valor sostenible a largo plazo**, en coherencia con su enfoque ESG.

Horas de formación realizadas marzo 2026	
	Número de horas de formación
Técnicos- <=GG13	700+ Hrs
Managers GG14-15	800+ Hrs
Heads GG16-18	950+ Hrs
Directores GG19-21	200+ Hrs
Total	2650+ Hrs

Horas de formación realizadas marzo 2025³

	Número de horas de formación
Técnicos	1.037,88
Manager	1.822
Head	1.935
Directores	258,52
Total	5.053,40

Igualdad

Astellas considera que las personas constituyen el principal factor de éxito de la compañía y, en este sentido, la igualdad de trato y de oportunidades, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, forman parte de sus principios fundamentales de actuación. La compañía destina recursos económicos, humanos y organizativos a la implementación de políticas que promuevan un entorno laboral diverso, inclusivo y libre de discriminación.

La compañía dispone de un **Plan de Igualdad entre mujeres y hombres**, negociado y acordado con la representación legal de las personas trabajadoras, que se encuentra **formalmente inscrito en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad de Madrid con fecha 4 de febrero de 2025**. El Plan tiene una **vigencia de cuatro años (2024-2028)** y resulta de aplicación a la totalidad de la plantilla de Astellas en España.

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

El Plan de Igualdad se ha elaborado sobre la base de un **diagnóstico previo de situación**, realizado con el apoyo de una consultora externa especializada, conforme a lo establecido en la **Ley Orgánica 3/2007**, el **Real Decreto 901/2020** y el **Real Decreto 902/2020**, e incluye una auditoría retributiva orientada a identificar y corregir posibles desigualdades salariales entre mujeres y hombres.

El Plan articula un conjunto ordenado de medidas evaluables, estructuradas en **nueve ejes de actuación**, orientados, entre otros aspectos, a:

- Garantizar la **igualdad de trato y de oportunidades** en los procesos de selección, contratación y promoción, evitando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.
- Promover una **representación equilibrada** de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales, niveles de responsabilidad y órganos de decisión.
- Asegurar la **igualdad retributiva por trabajos de igual valor**, mediante sistemas de seguimiento y revisión periódica.
- Favorecer la **conciliación y la corresponsabilidad** entre la vida personal, familiar y laboral.
- Integrar la **perspectiva de género** en los procesos de formación, desarrollo profesional, comunicación interna y cultura organizativa.
- Prevenir y actuar frente a situaciones de **acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género**, mediante protocolos específicos y acciones de sensibilización.

El Plan de Igualdad cuenta con una **Comisión paritaria de Seguimiento**, responsable de supervisar su implantación, evaluar el grado de cumplimiento de las medidas y proponer, en su caso, acciones correctoras. Asimismo, se han definido **indicadores de seguimiento, calendarios de ejecución y mecanismos de evaluación periódica**, con el objetivo de asegurar la eficacia y mejora continua de las medidas adoptadas.

Astellas reafirma su compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, integrando este principio de forma transversal en su gestión y contribuyendo, desde el ámbito social, a la creación de valor sostenible a largo plazo, en coherencia con su enfoque ESG.

Políticas de tiempo de trabajo y flexibilización laboral

Astellas mantiene un firme compromiso con el bienestar de las personas empleadas, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la creación de un entorno de trabajo saludable y sostenible. Este compromiso se articula a través del programa **“Feel Good”**, que ha sido **relanzado y actualizado durante el ejercicio**, incorporando y reforzando medidas orientadas a mejorar la experiencia de las personas empleadas y su calidad de vida en el trabajo.

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.

En materia de **registro de jornada**, durante el ejercicio se ha llevado a cabo una **simplificación, racionalización e integración de la herramienta de registro de jornada con el resto de sistemas corporativos**, con el objetivo de facilitar su uso, mejorar la eficiencia administrativa y reforzar la transparencia. Este sistema, acordado con la representación legal de las personas trabajadoras, permite a la plantilla consultar de forma ágil las horas trabajadas y garantiza el acceso a la información por parte del comité de empresa.

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.

Como reflejo del compromiso con un entorno laboral positivo, durante el ejercicio Astellas ha participado nuevamente en el proceso de evaluación de **Great Place to Work**, obteniendo de nuevo la **certificación como Great Place to Work** y situándose **entre las 10 primeras empresas de su categoría**, lo que pone de manifiesto el reconocimiento externo a las iniciativas desarrolladas en materia de bienestar, clima laboral y gestión de personas.

Además, cada año, 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

Desde 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. Mensualmente se hace seguimiento en base a KPIs determinados para medir en nivel de servicio sin que se hayan detectado incidencias.

En febrero de 2026 se realizó la auditoría regular de seguimiento al almacén con contrato, siendo el resultado de la misma aceptable.

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 con las Buenas Prácticas de Distribución y al Real Decreto 782/2013 de Normas de Correcta Distribución.

Astellas dispone de una 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 2026 se traduce en acciones concretas:

- PATROCINIO: 9º ENCUESTO NACIONAL DE PACIENTES. EL VALOR DE NUESTRA EXPERIENCIA DEL FORO ESPAÑOL DE PACIENTES
- PATROCINIO ANUAL ASIA 2025
- PATROCINIO JORNADA PARA PACIENTES CÁNCER GÁSTRICO DEL VHIO
- PATROCINIO I Y II JORNADA MENOPAUSIA SIN REGLAS – LA LAGUNA 2025
- PATROCINIO JORNADA DE PACIENTES CON CÁNCER DE VEJIGA DE LA ASOCIACIÓN ALIANZA POR EL CÁNCER DE VEJIGA EN ESPAÑA.
- PATROCINIO RETO NO TE ESCONDAS DE SOGUG
- INCLUSIÓN TESTIMONIOS_ANCAP_ EN PROSTACTIVOS
- PATROCINIO TORNEO PADEL_PADEL, SALUD Y CERCANÍA
- PATROCINIO ANUAL FNETH 2025 (2ª PARTE)
- II CONGRESO DE INCONTINENCIA URINARIA_ASIA
- PATROCINIO ANUAL ALCER 2025 (2ª PARTE)
- PAT IV JORNADA VOSOTROS SOIS IMPORTANTES. DÍA ACCIÓN CONTRA EL CÁNCER DE PRÓSTATA DE LA FUNDACIÓN UROLÓGICA MADRILEÑA.
- INCLUSIÓN TESTIMONIOS_GEPAC_ EN PROSTACTIVOS
- PATROCINIO CAMPAÑA DÍA MUNDIAL CÁNCER DE PRÓSTATA DE ANCAP
- PATROCINIO GEPAC_DÍA MUNDIAL CÁNCER DE PRÓSTATA
- PATROCINIO PREMIO “JULIÁN GUTIÉRREZ DE TOLEDO” A LAS MEJORES COMUNICACIONES ORALES DE LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN EN UROLOGÍA
- PATROCINIO III REUNIÓN PACIENTES GERITOURINARIO DE LA FUNDACIÓN GALEGA DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA
- PATROCINIO 9º CONGRESO POP 2025

- PATROCINIO APRENDE A CUIDARTE, LAS CLAVES DE TU SALUD DE LA ASOCIACIÓN DIMES - DIFUSIÓN MEDICINA Y SALUD
- PATROCINIO SESIÓN DE DEBATE SOBRE LA FUTURA LEY DE ORGANIZACIONES DE PACIENTES DEL FEP
- PATROCINIO LA MENOPAUSIA BAJO CONTROL 2025_CAMPAÑA ONLINE DEL FEP
- WORKSHOP EN LA OFICINA: SIN SOFOCOS, LISTAS YA! MENOPAUSIA EN EL LUGAR DE TRABAJO
- PATROCINIO ESCUELA DE PACIENTES SOBRE VEJIGA HIPERACTIVA DE LA ASOCIACIÓN MALAGUEÑA DE FAMILIARES Y AFECTADOS DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE.
- PATROCINIO PARLEM DE CÁNCER DE PRÓSTATA DE LA FUNDACIÓ PUIGVERT
- PATROCINIO GUÍA PARA PACIENTES EN TRATAMIENTO HORMONAL PARA CÁNCER DE PRÓSTATA DE LA FUNDACIÓN UROLÓGICA JULIÁN CLAVERÍA.
- WORKSHOP "CONCIENCIACIÓN SOBRE EL CÁNCER GÁSTRICO EN JÓVENES" DEL INCLIVA
- PATROCINIO DE MATERIALES DIDÁCTICOS DE CANVES
- PATROCINIO CAMPAÑA MOVEMBER DE ANCAP
- PATROCINIO IV JORNADA DE TRANSICIÓN PARA ADOLESCENTES TRASPLANTADOS DEL H.U. LA PAZ
- PATROCINIO MASTERCLASS MENOPAUSIA Y SU IMPACTO EN ENFERMEDADES CRÓNICAS INVISIBLES DE LA ASOCIACIÓN DE FIBROMIALGIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID - SAN LORENZO DEL ESCORIAL.
- PATROCINIO GUÍA PARA PACIENTES EN TRATAMIENTO HORMONAL PARA CÁNCER DE PRÓSTATA DE LA FUNDACIÓN UROLÓGICA JULIÁN CLAVERÍA.
- COLABORACIÓN ANUAL ASTELLAS & ACCGG
- PATROCINIO DEL PROYECTO CUESTIÓN DE ESTADO DE GEPAC
- COLABORACIÓN CON CON FNETH (MARZO 2026)
- AVAL CANVES PROGRAMA CÓMO ABORDAR LOS CUIDADOS
- PATROCINIO ANUAL GEPAC
- BECAS MASTER LIDERAZGO DE GEPAC
- COLABORACIÓN AEAL MARZO 2026

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 seleccionó 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 sociolaboral 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 lanzó 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 implementó un cuestionario para medir el compromiso ESG de los proveedores. En una primera fase, se evaluaron los proveedores estratégicos de la compañía, obteniendo un 75% de respuestas a las encuestas enviadas y de los cuales solo dos de los proveedores no cumplían con los estándares mínimos. Durante este año fiscal se han establecido, con dichos proveedores un plan de mejora para poder continuar con la relación. A la fecha del informe está pendiente de confirmar por parte de los proveedores si han implementado las acciones necesarias

Durante el ejercicio 2025/2026 y en adelante, cuando Astellas contacta con un proveedor estratégico o se inicia un nuevo proceso de licitación, se le envía el citado cuestionario con el objetivo de evaluar si el proveedor cumple con los criterios de sostenibilidad requeridos por Astellas en el marco de su proceso de homologación de proveedores.

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 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 información de 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 2025 a 31 de marzo de 2026, se recibieron 14 reclamaciones (6 en el ejercicio 2024/2025) 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 2026 y 2025, Astellas tiene los siguientes indicadores en territorio español:

En miles de euros	Beneficios obtenidos antes de impuestos		Impuestos sobre beneficios pagados		Subvenciones públicas recibidas	
	2026	2025	2026	2025	2026	2025
Astellas Pharma, S.A.	10.387	10.152	2.563	2.407	-	-

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

7. Cuestiones ambientales

Gestión ambiental

Astellas Pharma S.A. mantiene un sistema de gestión ambiental certificado según ISO 14001:2015, aplicable a sus actividades de comercialización, almacenamiento y distribución de medicamentos. Como cada año, durante el FY25/26 se han actualizado los aspectos ambientales significativos y se ha realizado el seguimiento de los principales indicadores ambientales, incluyendo huella energética, huella ecológica, huella de embalajes y el indicador INDICA, que evalúa el cumplimiento de las inspecciones internas de buenas prácticas ambientales.

La actividad de la compañía se desarrolla en oficinas y en un almacén alquilado y compartido, lo que limita el control operativo directo sobre ciertos consumos y emisiones. Aun así, se monitorizan los consumos propios, incluyendo electricidad —procedente al 100% de fuentes renovables con garantías de origen— y otros recursos asociados a la actividad administrativa.

En materia de residuos, Astellas gestiona adecuadamente los residuos generados en sus instalaciones (pilas, envases contaminados, papel y cartón, RAEE, residuos orgánicos y pequeñas cantidades de productos farmacéuticos), entregándolos a gestores autorizados y garantizando su trazabilidad.

La compañía está realizando el cálculo de su huella de carbono del ejercicio 2024, que será verificada externamente conforme a los requisitos aplicables a organizaciones no consideradas pyme. Una vez verificada, se prevé su inscripción en el Registro de Huella de Carbono del MITECO. El cálculo del ejercicio 2025 se llevará a cabo posteriormente.

Como objetivo ambiental, Astellas ha establecido una reducción del **3% de su huella de carbono para 2026**, que se integrará en su planificación ambiental una vez se disponga de los resultados verificados. En 2025 se ha impartido formación en sensibilización ambiental al personal, reforzando la cultura interna de sostenibilidad.

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.

Iniciativas llevadas a cabo durante el ejercicio 2025/2026:

- 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.
- Se mantiene la *Guía Evaluación Sostenibilidad de Proveedores* que incluye un cuestionario para medir el compromiso ESG de los proveedores de la compañía.
- Continuamos con la Guía Local Flota de Vehículos: Como parte del compromiso de Astellas con el Plan de Reducción de Emisiones de CO2, la compañía estableció 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

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

Astellas cuenta con un programa de formación ambiental orientado a garantizar que el personal conoce los procedimientos de actuación establecidos en el Plan de Emergencia Ambiental. La formación se imparte de manera periódica según la planificación anual. En el ejercicio 2025/2026 no se ha impartido formación específica en esta materia, si bien está prevista su actualización en el próximo ejercicio 2026/2027.

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:

- Astellas integra la gestión ambiental en su actividad a través de un modelo transversal en el que participan empleados de diferentes áreas de negocio. Este equipo interno se complementa con el apoyo de un consultor externo experto en medio ambiente, que proporciona asesoramiento técnico para el mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001, la actualización de procedimientos y la adaptación a los requisitos legales y normativos aplicables.
- Recursos económicos:
 - o Ejercicio 2025/2026: 9.105,25€

- Ejercicio 2024/2025: 2.950€

La variación interanual de los recursos dedicados en 2025 se explica principalmente por los honorarios asociados a la consultora MAO, derivados de servicios de asesoramiento en la gestión del certificado ISO 14001.

Astellas realiza el seguimiento de sus obligaciones legales ambientales a través de la plataforma de requisitos legales gestionada por su consultor externo (MAO), que permite identificar, evaluar y actualizar los requisitos aplicables. La compañía lleva a cabo revisiones trimestrales del estado de cumplimiento, en las que se evalúan de forma sistemática los requisitos legales aplicables, y trabaja de forma continua en la obtención y actualización de las evidencias necesarias.

En la fecha de emisión del presente informe, se han identificado algunos requisitos pendientes de evidenciar su cumplimiento. No obstante, la compañía no ha sido objeto de inspecciones que hayan derivado en multas o sanciones. Astellas mantiene un plan de trabajo activo orientado a alcanzar el cumplimiento completo y debidamente documentado de todas las obligaciones ambientales aplicables.

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)
2025/2026	19,23	149,38
2024/2025	25,58	209,74

Nota consumo energético combustible: Datos ofrecidos año natural

La reducción del consumo de combustibles es debido a que se han optimizado las rutas comerciales y se ha fomentado el teletrabajo. Por otro lado, hay que tener en cuenta que las del 2024 no se hicieron con la calculadora de MITECO, ni con los factores de conversión de MITECO, sino los de DEFRA. Todo ello puede contribuir a la diferencia que se ve en los resultados del 2025 con respecto al 2024.

Consumo Energético Electricidad (kWh)

	Oficinas Torre Emperador Castellana (Madrid)
2025/2026	39.811
2024/2025	40.866

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)
2025/2026	19,23	149,38	43,26	375,81	419,07
2024/2025	25,58	209,74	58,59	549,51	608,10

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

Nota 2 de la huella de carbono: los datos de 2024/2025 no son comparable con los de 2025/2026, debido a que en 2024/2025 se utilizaron factores de emisión de DEFRA, mientras que en 2025/2026 se han aplicado factores de emisión del MITECO desagregados por tipo de uso de la flota

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.

El presente cálculo de huella de carbono y el correspondiente plan de reducción se centran en las actividades desarrolladas en **oficinas de Astellas** situadas en Madrid. El análisis contempla las **emisiones de alcance 1**, generadas por fuentes propias (como su flota de vehículos propios), y las **emisiones de alcance 2**, derivadas del consumo de electricidad adquirida.

No se han considerado en este estudio las emisiones de **alcance 3**, como las asociadas a actividades al transporte de materiales, viajes de terceros o gestión de residuos, por estar fuera del control operativo directo de la empresa en esta fase. Esta delimitación permite establecer una línea base clara y realista sobre la cual desarrollar estrategias de mejora continua en el ámbito comercial y logístico. El cálculo de la huella de carbono se ha realizado tomando como referencia el ejercicio **2025**, con el fin de obtener una visión analítica de las emisiones en un período reciente y representativo.

Para ello, se ha utilizado la guía publicada por el MITERD *“Guía para el cálculo de la huella de carbono y para la elaboración de un plan de mejora de una organización”*, la cual se basa en directrices de validez internacional como el *Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol)*.

Los datos de consumo energético (tanto de combustibles fósiles como de electricidad) se han recopilado a partir de registros internos de las empresa y facturación energética correspondiente al año analizado. Los factores de emisión aplicados son los proporcionados por MITERD, lo que asegura la coherencia con los criterios oficiales vigentes en España.

El plan de descarbonización que está en vías de desarrollo tiene como objetivo alcanzar una **reducción absoluta del 30% de las emisiones de GEI para el año 2030**, tomando como referencia la línea base de las emisiones registradas en MITECO 2025. El objetivo principal del plan se expresará en términos absolutos (tCO₂e totales), en coherencia con los compromisos

Net Zero y los requisitos establecidos por la normativa nacional vigente. No obstante, se emplea también la métrica relativa (tCO₂e/M€ de facturación) como herramienta complementaria para evaluar la eficiencia climática ajustada a la actividad económica. Esta doble perspectiva permite un seguimiento más preciso y transparente del desempeño ambiental de la organización. Para garantizar la eficacia del plan de reducción de emisiones, se establecerá un sistema de seguimiento anual basado en indicadores clave de desempeño ambiental. El control se realizará comparando los resultados obtenidos con la línea base de 2025 y verificando el cumplimiento de las metas fijadas en el cronograma de acción 2025 - 2030.

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	2025/2026	2024/2025
Papel	167,53 Kg	129,12 Kg
Tóner	12,25 Kg	7,685 Kg
CDs y DVDs	0	0
Pilas	3,82 Kg	8,12
Equipos eléctricos y electrónicos	1,8 Kg	0
Medicamentos caducados y dañados*	608 Kg	907 Kg
TOTAL Kg	793,40 Kg	1.051,925 Kg

La reducción en el volumen de residuos de medicamentos se debe, en parte, a la distribución durante este año de dos lotes bajo autorización de la AEMPS con una caducidad inferior a 6 meses, lo que ha podido reducir la cantidad de producto finalmente destinado a destrucción. Asimismo, se ha observado una ligera disminución en el número de lotes comercializados en el mercado español en comparación con el año anterior. Cabe destacar que los medicamentos destruidos corresponden principalmente a productos caducados o dañados devueltos por los clientes, cuyo control de stock gestionan de forma independiente y sobre el cual la compañía no tiene capacidad de intervención.

* NOTA: Estos residuos se generan en el almacén 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).

En el momento de emisión del presente informe, Astellas no dispone aún de un plan de reducción de emisiones formalizado, dado que el cálculo y verificación de la huella de carbono del ejercicio 2025/26 se encuentra en proceso. En este contexto, y en el marco de su futura inscripción en el Registro de Huella de Carbono del MITECO, la compañía elaborará su plan de reducción conforme a lo establecido en el Real Decreto 214/2025, que exige la definición de objetivos a medio y largo plazo. De forma preliminar, Astellas prevé establecer una meta de reducción del 30% de las emisiones de alcance 1 y 2 para 2030, tomando como referencia el año base 2025.

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).

Commented [AR1]: Cambiar a > “En este contexto, y en el marco de su futura inscripción en el Registro de Huella de Carbono del MITECO,”
Este comentario va en línea con la observación que os hizo Imma en el correo del 12/06:

RV: EINF



Reina Ruiz-Constantino, Desiree <desiree@astellas.com>
To: Angela Rubio Valverde

EVIDENCIAS

Información

You replied to this message on 15/06/2026 11:11.



790117_015407249380_ES.pdf
448 KB



790117
643 KB

Por otro lado, hay una parte del texto en la imagen del c
inscrita y verificada la huella, presentaréis el plan de des
exige para la inscripción en el registro se entregue el cál
decir, es todo a la vez. Si tienes dudas de algo, me pued
reunión con los auditores del EINF si lo necesitas.

Saludos,



Imma Roig
Tel.: 699 739 084
Síguenos en www.maoconsulting.es y en
Practicamos la desconexión digital. No te sientas
Suma tu gesto contra el CO2 y no imprimas este
Este e-mail contiene información confidencial, el contenido de e
reproducción, uso, divulgación o impresión total o parcial. Si ha
juntamente con sus ficheros anexos. Gracias. Puede acceder a

Commented [AR2]: Es año base 2025

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	Descripción del modelo de negocio: Entorno empresarial Organización y estructura Mercados en los que opera Objetivos y estrategias Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 2-1 Detalles organizacionales GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición GRI 2-23 Compromisos y políticas	3-10	
Materialidad	Análisis de materialidad	GRI 3-1 Proceso para determinar los temas materiales GRI 3.2 Listado de los temas materiales GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	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.	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	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 previsibles de las actividades de la empresa	GRI 3-3	36-38	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Marco interno: descripción cualitativa de procedimientos de evaluación o certificación ambiental	36-38	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Marco interno: descripción cualitativa de los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	37	
	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	

Commented [SZO3]: 36-38

Commented [SZO4]: 36-38

Commented [SZO5]: 37

	Consumo de materias primas	Marco interno: descripción cualitativa sobre el consumo de materias primas	38	
	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	38	
	Consumo , directo e indirecto, de energía	Marco interno: descripción cuantitativa del consumo directo e indirecto, de energía	39	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	39	
	Uso de energías renovables	Marco interno: descripción cualitativa del uso de energías renovables	39	
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	40	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	

Commented [SZO6]: 38

Commented [SZO7]: 39

Commented [SZO8]: 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	42	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Marco interno: descripción cualitativa de los impactos causados en áreas protegidas	42	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	17-18	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7	N/A	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	20-21	
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: descripción cuantitativa del número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	22	
	Brecha salarial	GRI 405-2	23	
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: descripción cuantitativa de la remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	23	
	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 26, 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	23	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas de desconexión laboral	29	
	Empleados con discapacidad	Marco interno: descripción cuantitativa de los empleados con discapacidad	19	
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	24-25	
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-9	24-25	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	Marco interno: descripción cualitativa de la organización del diálogo social	27	En el ejercicio terminado en marzo 26, 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	GRI 2-29 Enfoque de la participación de los grupos de interés	27	

	de información, consulta y participación			
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	Marco interno: descripción cualitativa de las políticas implementadas en el campo de la formación	26	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Marco interno: descripción cualitativa de las políticas implementadas en el campo de la formación	27	
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	27-28	
	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	28	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Marco interno: descripción cualitativa de la integración y la accesibilidad universal	19	
	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	16	

	debida en materia de derechos humanos		
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	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	11-12	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	12-13	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Marco interno: descripción cuantitativa de las aportaciones a entidades sin ánimo de lucro	15	

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 empleo y el desarrollo local	32-33	
	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	32-33	

		locales y en el territorio		
	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	15 y 32	
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	31	
	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	31	
	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	34	
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	34-35	
	Sistemas de reclamación	Marco interno: descripción cualitativa y cuantitativa de los sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	35	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Marco interno: descripción cualitativa y cuantitativa de los	35	

Commented [AR9]: 34-35

		sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas		
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	Marco interno: descripción cuantitativa de los sistemas de los beneficios obtenidos país por país	35	
	Impuestos sobre beneficios pagados	Marco interno: descripción cuantitativa de los sistemas de los impuestos sobre beneficios pagados	35	
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	35	