ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
PIMB OFG SPAIN HOLDING Y ENTIDADES DEPENDIENTES

EJERCICIO 2020

ÍNDICE

1. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera…….. 03

2. Materialidad…….... 04

3. Modelo de negocio…….... 06

4. Gestión ambiental……..... 15

5. Gestión del personal……..... 24

6. Derechos humanos……..... 35

7. Corrupción y soborno…….. 36

8. Sociedad……...……..... 38

9. Información fiscal……...…….. 46

10. Desarrollo sostenible……...…….. 47

11. Índice contenidos de la Ley 11/2018 frente a GRI……...……..... 48

1. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera

Este documento forma parte del informe de gestión que emite el Consejo de Administración de PIMB OFG SPAIN HOLDING S.L. para el ejercicio comprendido entre diciembre de 2019 y noviembre de 2020, de conformidad con lo establecido por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018.

En el mismo recogemos, además de las cuentas anuales y del modelo de negocio del Grupo, aspectos relevantes para nuestros grupos de interés. Estos van, por ejemplo, desde nuestros principios y valores, hasta temas de carácter medioambiental, social y ético, entre otros muchos.

Para facilitar su consulta, hemos tomado como referencia los estándares de Global Reporting Initiative (GRI) y señalado en el índice contenidos de la Ley 11/2018. De la misma forma, este año mantenemos su estructura para favorecer el principio de comparabilidad.

Este informe es de carácter público y su contenido se puede consultar a través de la web corporativa pfizer.es.

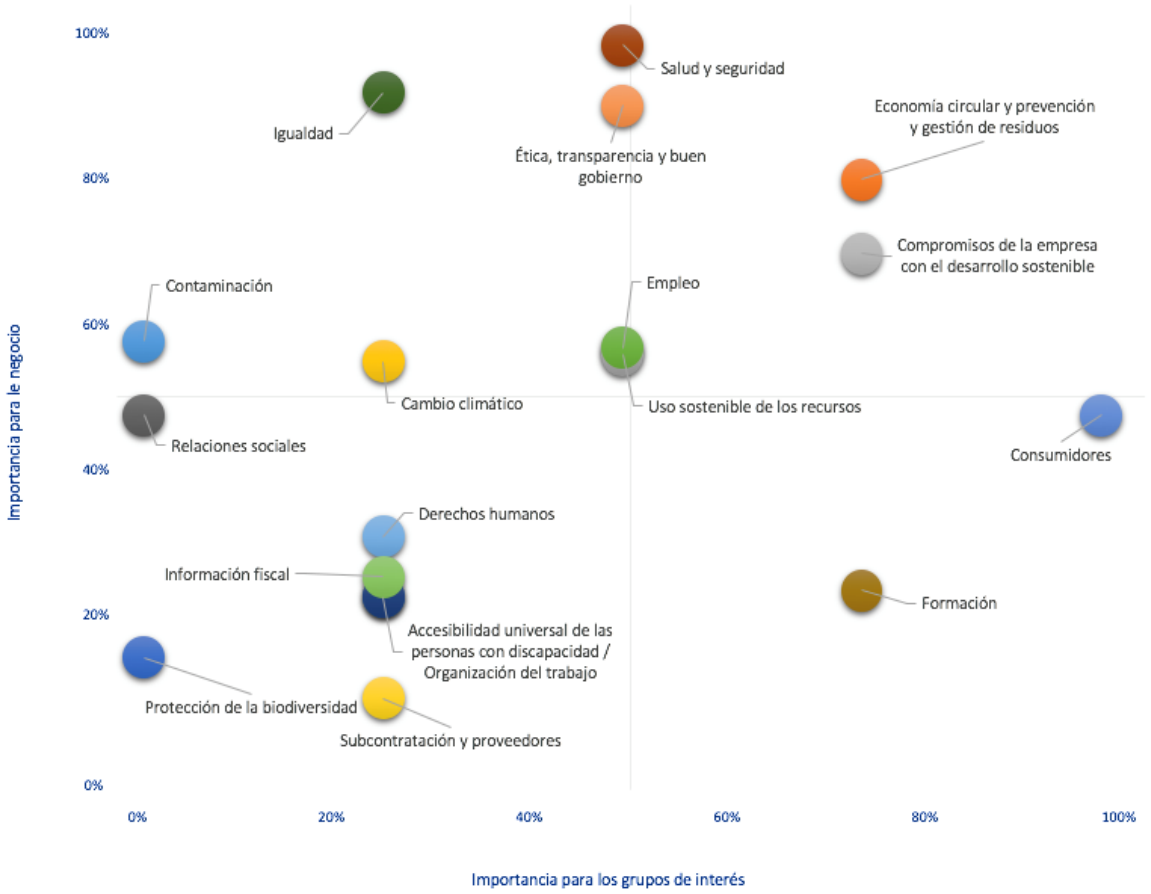
2. Materialidad

Permanecemos muy atentos a nuestros grupos de interés: pacientes, empleados, profesionales sanitarios, farmacias y mayoristas. Sus inquietudes y preocupaciones son importantes para poder avanzar y dar respuesta a sus necesidades presentes y futuras. De la misma forma, hemos analizado aquellos aspectos sobre los que tenemos un mayor impacto como empresa y que consideramos más relevantes dentro de la industria farmacéutica. De este ejercicio surge nuestra matriz de materialidad, un mecanismo que nos permite agrupar los asuntos por prioridades e influencia y nos ofrece un mapa sobre el que trabajar para seguir creando valor económico, social y medioambiental.

Temas organizados por ámbito y tipo de priorización (interna y externa)

ASUNTO		PRIORIZACIÓN EXTERNA	PRIORIZACIÓN INTERNA
MEDIO AMBIENTE	Contaminación	0%	59%
	Economía circular y prevención y gestión de residuos	75%	81%
	Uso sostenible de los recursos	50%	57%
	Cambio climático	25%	56%
	Protección de la biodiversidad	0%	16%
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	Empleo	50%	58%
	Organización del trabajo	25%	24%
	Salud y seguridad	50%	100%
	Relaciones sociales	0%	49%
	Formación	75%	25%
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	25%	24%
	Igualdad	25%	94%
RESPETO A LOS DDHH	Derechos humanos	25%	32%
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y SOBORNO	Ética, transparencia y buen gobierno	50%	92%
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	75%	71%
	Subcontratación y proveedores	25%	10%
	Consumidores	100%	49%
	Información fiscal	25%	27%

Matriz de materialidad



3. Modelo de negocio

Como compañía biomédica, desde hace más de 170 años trabajamos para mejorar la salud de las personas, desarrollando terapias y vacunas innovadoras para curar y prevenir enfermedades o aliviar sus síntomas.

Nuestro propósito, **innovaciones que cambian la vida de los pacientes**, ha cobrado más relevancia si cabe durante 2020, un año de transformación para todos, también para nuestra compañía.

La innovación y el desarrollo de ciencia de vanguardia han sido siempre nuestras señas de identidad, y más aún en un año marcado por el SARS-CoV-2. Sin ciencia no hay evolución, y situaciones de crisis como la generada por la COVID-19 ayudan a poner el foco en lo realmente importante: la salud de las personas.

Por ello, hemos redoblado nuestro esfuerzo investigador para, junto a nuestro socio BioNTech, desarrollar una vacuna segura y efectiva contra el coronavirus, y promovido un acuerdo histórico en el sector para impulsar la investigación y aportar a la población una solución médica con la que hacer frente a la pandemia.

PFIZER EN EL MUNDO	2020*
Sede	Nueva York
Inversión en I+D	9.4 billon $
Facturación	41.9 billion $
Número de empleados	>78.500
Centros de fabricación	43
Países en los que tiene presencia	125
Proyectos de nuevos medicamentos en fase de estudio	92

* Los datos/cifras finales serán aquellos que sean reportados en las cuentas anuales del informe financiero.

PROPÓSITO PFIZER

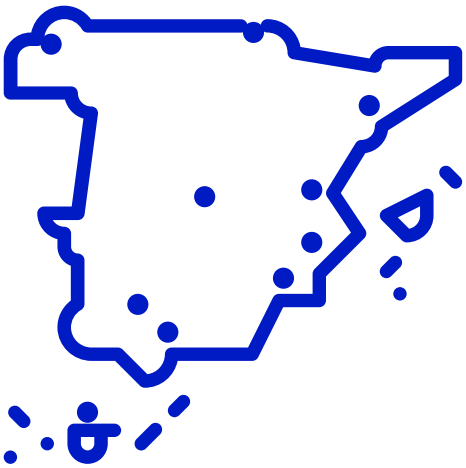
INNOVACIONES QUE CAMBIAN
LA VIDA DE LOS PACIENTES

3.1 Pfizer en España

España es un país clave para la compañía. De hecho, desde hace cerca de 70 años en Pfizer España desarrollamos proyectos de investigación clínica, tanto a nivel operativo como en I+D, que ayudan a mejorar la salud y el bienestar de las personas en cada etapa de su vida.

A lo largo de estos años nuestro crecimiento ha sido exponencial, contando en la actualidad con una red de 539 centros de investigación colaboradores, así como con una planta de producción biotecnológica en San Sebastián de los Reyes (Madrid), la única del Grupo que elabora y distribuye medicamentos recombinantes para el tratamiento de la hemofilia A y B. Gracias a ella, cubrimos las necesidades de 17.000 pacientes en más de 70 mercados.

Estas instalaciones se completan con diez delegaciones comerciales ubicadas a lo largo de la península, lo que nos ayuda a permanecer próximos a nuestros clientes.



- A Coruña
- Alicante
- Barcelona
- Canarias
- Madrid
- Málaga
- Murcia
- Sevilla
- Valencia
- Vizcaya

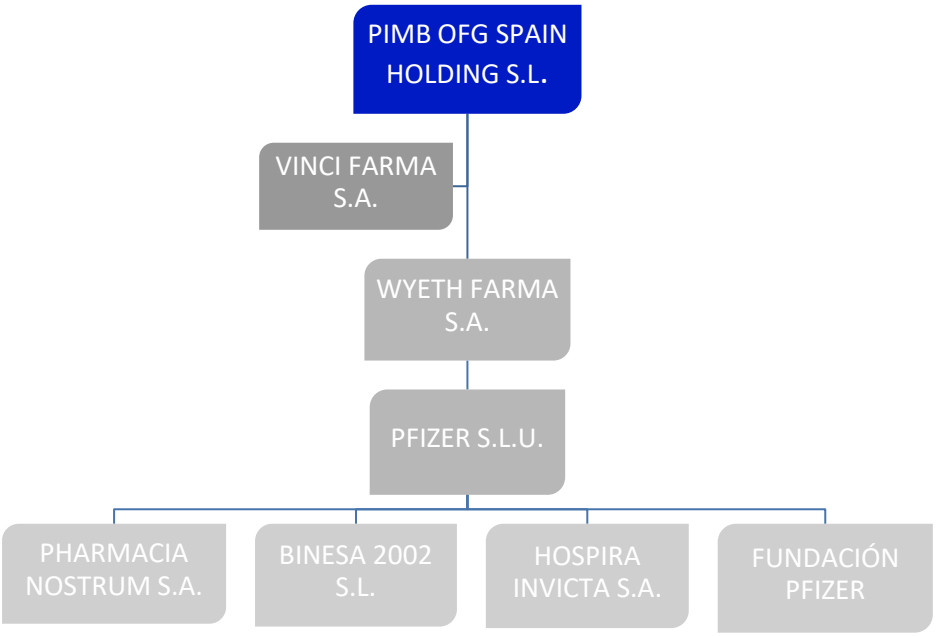
PFIZER ESPAÑA EN CIFRAS	2020
Número de empleados	1.110
Área de investigación Inversión en I+D+i	39,4 M€*
Estudios puestos en marcha	82
Moléculas investigadas	45
Pacientes involucrados	1.571

* Datos pertenecientes a Profarma 2019.

Estructura

Operamos en nuestro país a través de PIMB OFG Spain Holding, S.L., constituida como sociedad limitada unipersonal y cuyo domicilio social se encuentra en España (Alcobendas, Madrid). Su principal actividad consiste en la gestión de las sociedades participadas y, a 30 de noviembre de 2020, no dispone de personal empleado.

El siguiente organigrama sirve para explicar la organización y composición de las sociedades en las que nos constituimos:



NOMBRE	DOMICILIO	% CAPITAL
Vinci Farma, S.A.	Avenida de Europa, 20 Alcobendas (2)	100%
Wyeth Farma, S.A.	Km 23, carretera Madrid-Burgos, San Sebastián de los Reyes (1)	100%
Pfizer, S.L.U. (*)	Avenida de Europa, 20 Alcobendas (1)	100%
BINESA 2002, S.L. (*)	Avenida de Europa, 20 Alcobendas (2)	100%
Hospira Invicta, S.A. (*)	Avenida de Europa, 20 Alcobendas (2)	100%
Pharmacia Nostrum, S.A. (*)	Avenida de Europa, 20 Alcobendas (2)	100%

(1) Venta y distribución de medicinas farmacéuticas
(2) Arrendamiento de sus especialidades farmacéuticas a la compañía matriz del Grupo
(*) Pertenecientes al subgrupo de Pfizer, S.L.U.

Por la actividad que llevan a cabo, tanto Pfizer S.L.U. como Wyeth Farma S.A destacan por ser en la actualidad las dos entidades principales de nuestro Grupo. Cada una de ellas dispone de una línea de actuación bien definida que se estructura de la siguiente forma:

- Pfizer S.L.U. Se dedica a la distribución de medicamentos a través de PBG (Pfizer

Biopharmaceutical Group) y de ella se desprenden nuestras unidades de negocio:

- Medicina Interna: Desarrollamos terapias para tratar, retrasar o prevenir la progresión de las enfermedades y mejorar la calidad de vida de los pacientes con enfermedades cardiovasculares (CV), respiratorias, del Sistema Nervioso Central (SNC) y tabaquismo.

- Inflamación e Inmunología: Abordamos las necesidades de los pacientes en Reumatología, Dermatología médica y Gastroenterología. Nuestro objetivo es transformar las enfermedades inflamatorias autoinmunes buscando las causas a nivel molecular.

- Enfermedades Raras: Trabajamos para desarrollar medicamentos eficaces para pacientes afectados por enfermedades poco frecuentes en áreas como la Hematología, Endocrinología, Neurociencia o trastornos metabólicos hereditarios. Investigamos en avances innovadores como la terapia génica o medicamentos para patologías poco frecuentes sin tratamiento actual.

- Oncología: Trabajamos para cambiar el panorama del tratamiento del cáncer con medicamentos novedosos y biosimilares, que mejoren significativamente la vida de los pacientes.

- Vacunas: Investigamos y desarrollamos vacunas innovadoras frente a las enfermedades infecciosas mas graves y que pueden ser prevenibles, como son las respiratorias en adultos como las neumonías neumocócicas o frente a la COVID-19; o en la población infantil, principalmente las meningitis, tanto las meningocócicas como las neumocócicas.

- Hospitales: Favorecemos el uso adecuado de los medicamentos antiinfecciosos en los pacientes que lo necesitan, en la dosificación adecuada, y con las mejores formulaciones, contando en nuestro porfolio fundamentalmente con inyectables estériles y productos antiinfecciosos.

- Wyeth Farma S.A. Lleva a cabo la fabricación, elaboración, acondicionamiento y envasado de fármacos. Desarrolla su labor en la planta de San Sebastián de los Reyes y, a través de ella, centramos las actividades orientadas hacia la biotecnología, operaciones estériles, acondicionamiento y distribución de los medicamentos.

Nuestros principales medicamentos

Estamos orgullosos de haber desarrollado y fabricado algunas de las innovaciones médicas más importantes de los últimos 170 años: desde el descubrimiento de vacunas que han contribuido a erradicar enfermedades infecciosas devastadoras, hasta la creación de un tratamiento revolucionario para el cáncer de mama que ha prolongado la vida a más de 350.000 mujeres y les ha proporcionado una alta calidad de vida.

Gracias a nuestras investigaciones, podemos decir que los medicamentos y vacunas de Pfizer han cambiado la vida de miles de millones de personas de todo el mundo y han hecho imaginable lo que antes era inimaginable.

En la actualidad, nuestro ámbito de actuación se centra en seis áreas terapéuticas en las que creemos que podemos aportar un mayor beneficio a los pacientes y a la sociedad. El trabajo desarrollado en cada una de ellas nos ha llevado a contar con una de las mejores carteras de medicamentos de nuestra historia:

ENFERMEDADES RARAS

Vyndaqel®
Genotonorm®
Somavert®
Refacto®
Benefix®
Rapamune®

ONCOLOGÍA

Sutent®
Inlyta®
Torisel®
Ibrance®
Xalkori®
Bosulif®
Mylotarg®
Besponsa®
Bavencio®
Trazimera®
Ruxience®
Lorviqua®
Vizimpro®
Zirabev®
Nyvepria®

HOSPITALES

Zavicefta®
Cresemba®
Zinforo®
Tygacil®
Ecalta®
Zyvoxid®
Vfend®
Zitromax®

INMUNOLOGÍA E INFLAMACIÓN

Enbrel®
Xeljanz®
Inflectra®

VACUNAS

Prevenar13®
Neisvac-C®
Nimenrix®
Trumemba®

MEDICINA INTERNA

Champix®
Eliquis®
Formodual®
Pristiq®

Nuestro porfolio se completa con otros medicamentos que dan respuesta a otras áreas terapéuticas. Es el caso de Comirnaty®, la vacuna que desarrollamos, junto a nuestro socio BioNTech, contra la COVID-19 y que el 21 de diciembre de 2020 obtuvo la autorización para uso de emergencia en la Unión Europea.

La actualización de nuestro vademécum puede consultarse a través de nuestra web (Pfizer.es).

+ INFORMACIÓN EN

www.pfizer.es/sobre_pfizer/medicamentos/vademecum.html

Novedades 2020

A pesar de la pandemia, nuestra actividad no ha parado durante 2020. Así, hemos lanzado en España Ruxience®, un medicamento biosimilar a MabThera®, indicado para el tratamiento de dolencias como la leucemia linfocítica crónica (LLC) o la artritis reumatoide, entre otras.

Además, hemos puesto en el mercado una nueva indicación de Rapamune® (sirolimus), el único tratamiento farmacológico que ha demostrado eficacia en el tratamiento de pacientes con linfangioleiomiomatosis esporádica con enfermedad pulmonar moderada o deterioro de la función pulmonar.

Planta de producción

Cabe destacar la labor llevada a cabo en este terreno por la planta de producción

biotecnológica de San Sebastián de los Reyes, ya que contribuye a hacer de nuestra cartera una de las más completas de la industria.

En la planta biotecnológica se elaboran y distribuyen los siguientes medicamentos:

HEMOFILIA A Y B[1]	PARA MEDTRONIC USA	LLENADO Y LIOFILIZADO[2]	LLENADO PARA VIATRIS ESPAÑA
Refacto® XYNTHA® Benefix®	BMP2/Inductos®	Dynastat®	Sermion®

[1]Medicamentos recombinantes.
[2]Destino: Europa, Australia y Nueva Zelanda.

La investigación, nuestra razón de ser

Los pacientes se sitúan en el corazón de nuestra compañía. Es por ellos que nos centramos en conseguir que tengan sus necesidades cubiertas. Esta ambición solo se puede lograr a través de una apuesta decidida por la I+D+i y por el impulso de los estudios clínicos. En esta línea, nuestro *pipeline* –el estado en el que se encuentra el estudio de las distintas moléculas con las que trabajamos– a cierre de 2020 tiene en marcha 92 proyectos de investigación a nivel mundial.

La actualización del *pipeline* se puede seguir a través de www.pfizer.com/pipeline, donde se presenta una descripción general de nuestra investigación, así como una lista de compuestos en desarrollo, con indicaciones específicas, fase de desarrollo, etc.

Proyectos en investigación	FASE 1 29	FASE 2 36	FASE 3 21	REGISTRO 6	TOTAL 92

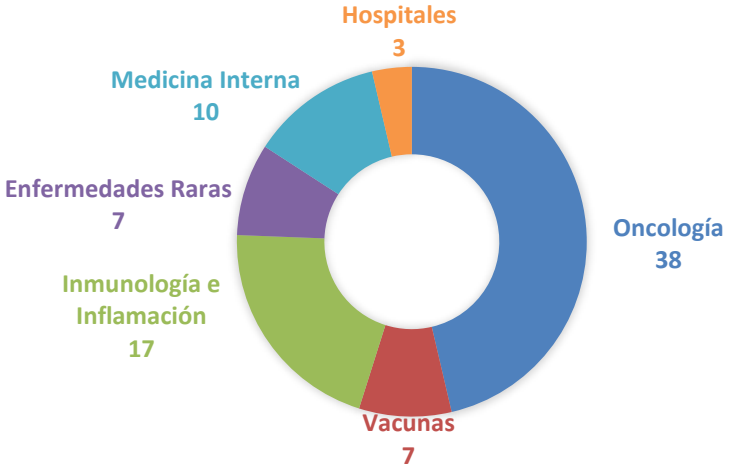
El impacto que tiene esta actividad sobre la vida de los pacientes es innegable. Así, en 2020 este se ha traducido en:

IMPACTO MUNDIAL 2020	MILLONES
Pacientes tratados en Oncología	4,4
Pacientes tratados en Cardiovascular	81
Personas vacunadas	86
Pacientes tratados en Dolor	92
Pacientes tratados con Anti-Infecciosos	31
Pacientes tratados en Enfermedades Raras	12 (mil)
Pacientes tratados en Enfermedades Inflamatorias	4,4
Pacientes tratados por Tabaquismo	2,5

Resultados de impacto incluidos en Upjohn a 30 de septiembre de 2020.

En España nos encontramos inmersos en el desarrollo de 82 estudios que cubren todas nuestras áreas de actuación:

82 ESTUDIOS



En 2020 hemos aumentado los recursos invertidos en investigación demostrando así nuestro compromiso con la ciencia y la investigación.

	2019	2020
Moléculas	30	**45**
Estudios	70	**82**
Centros	488	**539**
Pacientes involucrados	1.398	**1.571**

Una planta de producción moderna y eficaz

En España contamos con una de las instalaciones más especiales del Grupo: la planta de producción biotecnológica de San Sebastián de los Reyes, la única fábrica de Pfizer que elabora y distribuye medicamentos para la hemofilia.

Con el objetivo de hacer la instalación más competitiva, estamos invirtiendo 76 millones de euros en una nueva área de producción aséptica que contará con las más avanzadas tecnologías y el máximo grado de automatización del proceso. Además, estas instalaciones incorporan equipos de última generación para la fabricación de medicamentos inyectables, con gran parte del proceso automatizado y según los estándares de la industria 4.0, adecuando así su actividad a futuros requerimientos regulatorios.

En 2020 hemos iniciado las actividades de transferencia del acondicionamiento y distribución de los productos de terapia génica que Pfizer está desarrollando para Europa.

EL 95% DE LA PRODUCCIÓN

SE EXPORTA A MÁS DE 70 PAÍSES
DE TODO EL MUNDO

Genyo, espacio para la investigación y la excelencia

Un claro ejemplo de nuestro impulso decidido por la investigación y la medicina personalizada es el Centro Pfizer - Universidad de Granada - Junta de Andalucía de Genómica e Investigación Oncológica (Genyo). Desde que se pusiera en marcha en 2010, este espacio multidisciplinar ha demostrado el valor de la cooperación y la importancia de sumar esfuerzos a la hora de llevar a cabo una investigación de excelencia sobre la base genética de enfermedades –entre ellas el cáncer–, así como sobre la influencia de la herencia genética en la respuesta del organismo a determinados fármacos.

Su actividad se centra en dos áreas principales: medicina genómica y oncología genómica, en las que cerca de 200 profesionales colaboran para generar nuevos sistemas de diagnóstico, prevención y tratamiento de enfermedades basados en la aplicación conjunta y coordinada de conocimientos de primer nivel en los distintos ámbitos de la genética.

Un propósito, cuatro valores y cinco pilares estratégicos

Somos una empresa dinámica, que se adapta a las necesidades de la sociedad y que se plantea constantemente cómo mejorar para cumplir con el propósito que guía todas nuestras actuaciones: desarrollar innovaciones que cambien la vida de los pacientes. Esta es, sin duda, la promesa con la que nos comprometemos cada día.

De esta forma, para nosotros la innovación es una aspiración global que va desde el desarrollo de ciencia vanguardista para ofrecer los tratamientos más avanzados y precisos, hasta la puesta en marcha de iniciativas que agilicen los procesos y faciliten nuestra comunicación con los agentes clave en el ámbito de la salud. Este propósito se apoya sobre nuestros cinco pilares estratégicos:

Además, contamos con cuatro valores fundamentales que definen nuestra cultura y guían nuestra forma de hacer las cosas: Coraje, Excelencia, Equidad y Alegría.

Riesgos y oportunidades para la evolución de la compañía

A pesar de los avances que llevamos a cabo para que en el futuro la ganadora sea la ciencia, y no las enfermedades, sabemos que aún queda mucho por hacer. Las dolencias, en sus múltiples formas, siguen provocando angustia y sufrimiento a la humanidad y constituyen una carga para nuestras sociedades, como ha puesto de manifiesto la pandemia mundial de la COVID-19. Y aunque se están lanzando nuevos tratamientos a una velocidad récord, el hecho es que muchas personas todavía no tienen un acceso asequible a ellos.

Nuestros esfuerzos por desarrollar una vacuna para la COVID-19 han supuesto grandes desafíos relacionados con su fabricación, suministro y distribución.

Para encontrar soluciones a los difíciles retos sanitarios, hemos puesto en marcha un plan estratégico de futuro para reorganizar nuestra empresa y convertirla en un centro de

innovación ágil. El objetivo es evolucionar y pasar de ser una empresa diversificada a ser una compañía biofarmacéutica centrada en campos concretos y una potencia científica de primer orden.

Compromiso con la innovación sostenible y con las normas ESG

Nuestra forma de actuar se basa en la innovación sostenible, que refleja a la perfección nuestra apuesta por transformar y construir realidades que impacten de manera positiva en el entorno. Con la innovación sostenible unimos dos conceptos clave para la compañía: la Responsabilidad Social Corporativa y la innovación, generando así valor para las personas y contribuyendo al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS).

Esta filosofía es más importante ahora que nunca, ya que los enormes cambios sociales, medioambientales y económicos experimentados han puesto de manifiesto la necesidad de promover una innovación sostenible en los ámbitos científico, tecnológico y social para encontrar soluciones de manera responsable y a largo plazo.

Asimismo, nos encontramos inmersos en un proceso que pretende integrar nuestro propósito con nuestra estrategia a nivel medioambiental, social y de gobernanza (ESG) para comprender y satisfacer mejor las necesidades de los pacientes, nuestros colaboradores, nuestros socios, nuestros accionistas y las comunidades a las que prestamos servicios.

También estamos ampliando nuestras alianzas para mejorar el acceso equitativo a los medicamentos y a las vacunas, la diversidad y la inclusión de nuestros empleados, la innovación en materia de producción, la calidad y la seguridad de nuestros medicamentos y vacunas, el cambio climático y la resistencia a los antibióticos, entre otras materias.

4. Gestión ambiental

A lo largo de nuestra historia nos hemos caracterizado por marcar la diferencia y crear un vínculo de confianza con quienes nos rodean. Esta misma filosofía la trasladamos a nuestra gestión ambiental, ya que en nuestro espíritu está, además de mejorar la vida de las personas, proteger el mundo en el que vivimos. De esta forma, nos esforzamos por generar un impacto positivo en el entorno, así como por conservar los recursos naturales, reducir el desperdicio y aumentar el acceso de nuestros productos a los pacientes.

Con este objetivo en mente, apoyamos toda una serie de medidas destinadas a promover:

- La eliminación de las barreras a la eficiencia energética.
- La implementación de energías renovables.
- La incorporación de tecnologías que acrediten de forma verificable que alcanzamos nuestros objetivos medioambientales.
- La planificación estratégica a largo plazo de las alternativas energéticas.

Riesgos medioambientales

El cambio climático no es una cuestión menor para nosotros. Desde hace años reconocemos los riesgos que conlleva: por un lado, fenómenos meteorológicos cada vez más graves y, por otro, sus posibles efectos adversos sobre la salud.

Este desafío ha de ser abordado por todos los agentes implicados, es decir, desde los gobiernos hasta la industria y la propia sociedad. En este sentido, como medida de precaución, hemos llevado a cabo importantes acciones voluntarias para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Del mismo modo, nos comprometemos a ser transparentes sobre cómo ayudamos como compañía a mitigar el cambio climático y su impacto.

Otros peligros identificados e inherentes a nuestra actividad pasan por la generación de residuos y su gestión, así como un elevado consumo de agua.

Para la evaluación de riesgos, llevamos a cabo una revisión exhaustiva de los aspectos e impactos ambientales que afectan a los servicios que desarrollamos desde la sede de Madrid. Para este desempeño, contamos con un plan de acción desarrollado por un profesional de la compañía y tres personas de CBRE –proveedor externo de Facilities–. CBRE cuenta, además, con el certificado ISO 14001: Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) que nos ofrece garantías en este ámbito.

En el caso de la planta de producción, trabajamos de acuerdo con la legislación vigente y los 'Recommended Practises', estándares internos de Pfizer que aseguran el mayor nivel de protección y prevención respecto al impacto de nuestras operaciones. Adicionalmente, su Sistema de Gestión Ambiental está certificado por los estándares ISO 14001: 2015. Cabe destacar que la planta cuenta con una póliza de seguro de protección ambiental.

4.1 Políticas y compromisos

La gestión ambiental que llevamos a cabo se plasma en el programa Green Journey. A través de esta guía establecemos un enfoque empresarial colaborativo donde realizamos

acciones sostenibles que producen un valor medible, tanto para nuestro negocio como para la sociedad.

Entre las prioridades establecidas por nuestro Green Journey, destacan:

- Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) asociadas a nuestras operaciones. Incluye la aplicación de innovaciones de ingeniería y sostenibilidad a la administración y construcción.
- Disminuir los desechos generados en nuestras operaciones mediante un enfoque multifacético: reducción de fuentes y de desechos, mejoras de reciclaje, o la búsqueda de mercados o puntos de venta para la reutilización de materiales que no podemos reducir o reciclar en la compañía.
- Minimizar la extracción de agua asociada a nuestras operaciones y administrar la que necesitamos con eficiencia.
- Reducir la huella medioambiental de nuestros productos.
- Alentar a nuestros proveedores clave a reducir las emisiones de GEI, el uso del agua y los desechos.
- Ofrecer acceso a medicamentos y vacunas, especialmente en poblaciones desatendidas.
- Aprovechar nuestros recursos para ayudar a respaldar el fortalecimiento de los sistemas de salud en países de ingresos bajos y medios.

Política de actuación para la planta de producción

A través de la planta de San Sebastián de los Reyes desarrollamos una actividad específica centrada en la producción y envasado de fármacos. Por ello, sus principios de actuación quedan definidos en su Política de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente. En ella, se determinan los aspectos relacionados con la reducción y prevención de los riesgos ambientales y de contaminación, así como la compensación por el impacto ambiental de nuestras actividades.

Asimismo, desde 2005 trabajamos en la planta con un Sistema de Gestión Ambiental basado en la norma UNE-EN-ISO 14001:2004, adecuada en 2017 a los requerimientos de la norma UNE-EN-ISO 14001:2015. Para su desarrollo, este Sistema cuenta con un departamento de Seguridad y Medio Ambiente (equipo compuesto por tres personas) y la colaboración del Comité de Environment, Health & Safety (EHS), formado por los responsables de las áreas cuyas actividades tienen mayor repercusión ambiental.

AVANZAMOS HACIA

PRÁCTICAS SOSTENIBLES Y ECOLÓGICAMENTE RACIONALES

4.2 Gestión de residuos

Para la elaboración de los artículos farmacéuticos estériles producidos en la planta de San Sebastián de los Reyes solo utilizamos materias primas que cumplan los más elevados requerimientos de calidad. Además, hemos reducido el stock de estas, así como de los productos químicos que utilizamos, con el fin de minimizar nuestro impacto ambiental.

En esta misma línea, creemos que la sensibilización y el conocimiento también son fundamentales a la hora de mitigar nuestro impacto. Por ello, ofrecemos a todos los profesionales de la planta un programa anual de concienciación, comunicaciones periódicas

para compartir las métricas referidas a residuos, CO_2 y agua, y cursos de formación específicos asociados a cada puesto.

Asimismo, disponemos de la autorización como productor de residuos, otorgada por la Comunidad de Madrid, y tenemos contratado un gestor para su transporte, tratamiento y eliminación. Siguiendo las políticas ambientales de la compañía, este gestor es auditado periódicamente.

Materias primas (planta de producción)

Nuestro consumo de materias primas ha disminuido debido en parte a una menor producción, pasando de los 5,1 millones de viales en 2019 a los 4,89 millones en 2020.

MATERIAS PRIMAS (KG)	2019	2020
Ácido clorhídrico concentrado	42,86	26,59
Ácido fosfórico 85%	10,69	10,38
Ácido l-glutámico	7,48	3,80
Cloruro cálcico	2,26	2,71
Cloruro sódico	65,68	43,59
Glicina ups, ep/jp	40,01	22,02
Glicina inyectable	81,10	58,87
Hidróxido sódico nf, ph eur/jp	2,36	3,97
Histidina	17,74	11,83
L-histidina	-	0,30
Polisorbato 80,NF,EP/JP	0,74	14,25
Polisorbato 80 vegetal	1,05	0,66
Sacarosa	76,55	55,28
Sodio fosfato bibásico usp	4,57	9,80
Tryptic soy broth mk	13,00	10,00
Ácido tartárico	0,70	2,01
Lactosa monohidrato	4,19	1,46
Nitrógeno a presión	3.861,46	3.528,45
Hidróxido sódico 5 m	613,00	-
TOTAL	**4.845,44**	**3.805,97**

Residuos no peligrosos

En las instalaciones de la fábrica, los residuos no peligrosos generados en mayor proporción son plásticos, papel y cartón. Estos, son depositados en contenedores específicos para cada uno de ellos y entregados al gestor autorizado para su gestión y tratamiento (reutilización, reciclado y/o valorización).

RESIDUOS NO PELIGROSOS (T)* (Planta S. S. de los Reyes)	2019	2020
Residuos asimilables a urbanos	18,48	8,81
Papel/cartón usado	56,2	34,05
Madera - pallets	3,1	8,49
Plásticos	28,82	26,97
Vidrio	17,68	15,14
Residuos orgánicos	13,01	5,93
Restos de poda	8,72	5,32
Chatarra	7,08	8,86
Lodos depuradora	7,08	6,96

Aceites usados de cocina	0,18	0,5
Otros	4,21	5,96
TRATAMIENTO		
Reciclado	134,79	105,26
Valorización energética	4,21	5,96
Depósito	25,56	15,77
TOTAL	**164,56**	**126,99**

*Los residuos relacionados en la tabla corresponden únicamente a las actividades y operaciones cotidianas de la planta, quedan excluidos aquellos conocidos como ONE TIME, pues se generan a partir de actividades no relacionadas a la actividad principal.

Respecto a los residuos orgánicos, cabe destacar que todos los restos de comida procedentes del comedor de la planta de producción (desperdicio alimentario) son enviados a biometanización para la obtención de metano y compost.

INDICADORES BÁSICOS DE GENERACIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS NO PELIGROSOS (T GENERADAS / MILLONES DE UNIDADES FABRICADAS)

(Planta S. S. de los Reyes)	**2019**	**2020**	**GESTIÓN**
Residuos asimilables a urbanos	3,59	1,80	Vertedero residuos urbanos
Papel/cartón usado	10,91	6,96	Reciclado
Madera - pallets	0,60	1,74	Reciclado/reutilización
Plásticos	5,60	5,52	Reciclado
Vidrio	3,43	3,10	Reciclado
Residuos orgánicos	2,53	1,21	Reciclado
Restos de poda	1,69	1,09	Reciclado (producción de abono)
Chatarra	1,37	1,81	Reciclado
Lodos depuradora	1,37	1,42	Vertedero
Aceites usados de cocina	0,03	0,10	Reciclado
Otros	0,82	1,22	Valorización energética
TRATAMIENTO			
Reciclado	26,17	21,53	Reciclado
Valorización energética	0,82	1,22	Valorizacion energética
Depósito	4,96	3,22	Depósito
TOTAL	**31,94**	**25,97**	

Por otro lado, contemplamos también los residuos generados en Pfizer S.L.U. (oficinas de Madrid), entre los que se encuentran:

RESIDUOS NO PELIGROSOS (T)* (Sede de Pfizer en Madrid)	**2019**	**2020**
Mobiliario	30	2,56
Mezcla de Residuos	1,32	1,92
Envases de Plástico	-	0,13
Mezcla de Residuos - Basura	49,97	2,56
Cartón	5,7	5,67
Material de Clase A	22,52	18,76
TOTAL	**109,51**	**31,6**

*Los residuos relacionados en la tabla corresponden únicamente a las actividades y operaciones cotidianas de la sede, quedan excluidos aquellos conocidos como ONE TIME, pues se generan a partir de actividades no relacionadas a la actividad principal.

La diferencia entre 2019 y 2020 es consecuencia directa del teletrabajo impuesto en marzo tras la declaración del estado de alarma. Esta circunstancia ha permitido que no se generen residuos como, por ejemplo, botellas de plástico. Respecto al material de Clase A, los valores se han mantenido similares en ambos años porque se ha seguido trabajando en la gestión del archivo intermedio con la consecuente destrucción de documentos.

Residuos peligrosos

RESIDUOS PELIGROSOS (T) (Planta S. S. de los Reyes)	**2019**	**2020**
Operaciones de fabricación (restos de fabricación, materias primas, etc.)	8,06	6,33
Generación de envases vacíos contaminados incluyendo aerosoles	1,17	1,19
Generación de Residuos biosanitarios grupo III	1,94	1,11
Residuos generados en los laboratorios	4,82	5,52
Operaciones de mantenimiento (tubos fluorescentes, aceites de mantenimiento, etc.) y a operaciones generales (equipos informáticos, pilas, etc.)	2,65	2,50
TOTAL	**18,65**	**16,65**

RESIDUOS PELIGROSOS (T) (Planta S. S. de los Reyes)	**2019**	**2020**
TRATAMIENTO		
Reutilización	0,08	0,05
Reciclado	1,83	1,62
Valorización energética	14,40	13,47
Otros tratamientos	1,94	1,11
Depósito	0,40	0,39
TOTAL	**18,65**	**16,65**

INDICADORES BÁSICOS DE GENERACIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS (T GENERADAS / MILLONES DE UNIDADES FABRICADAS)		
(Planta S. S. de los Reyes)	**2019**	**2020**
Operaciones de fabricación (restos de fabricación, materias primas, etc.)	1,57	1,29
Generación de envases vacíos contaminados incluyendo aerosoles	0,23	0,24
Generación de Residuos biosanitarios grupo III	0,38	0,23
Residuos generados en los laboratorios	0,94	1,13
Operaciones de mantenimiento (tubos fluorescentes, aceites de mantenimiento, etc.) y a operaciones generales (equipos informáticos, pilas, etc.)	0,51	0,51
TOTAL	**3,63**	**3,40**

Cabe destacar la apuesta decidida que hemos realizado en los últimos años por la mejora continua en la gestión global de residuos. De esta forma, hemos implantado proyectos enfocados en minimizar la cantidad de residuos cuyo destino final es el vertedero, alineándonos así con el objetivo ambiental de la compañía de '0% vertedero'.

APOSTAMOS POR

LA MEJORA CONTINUA EN LA GESTIÓN DE RESIDUOS

Incluimos, asimismo, los residuos peligrosos generados en Pfizer S.L.U. (oficinas de Madrid):

RESIDUOS PELIGROSOS (T) (Sede de Pfizer en Madrid)	**2019**	**2020**
Envases de plásticos contaminados	0,021	0,013
Equipos eléctricos y electrónicos desechados	-	0,651
Residuos de adhesivos y sellantes	-	0,002
Tóner (rnp)	0,01	0,112
Residuos de pintura y barniz	-	0,144
Batería y acumuladores	0,048	0,053
Lámparas de descarga, no led y fluorescentes	0,003	0,039
Aceites vegetales usados	-	0,080
Aerosoles vacíos	0,004	-
Biosanitarios humanos (RNP)	0,002	-
Medicamentos	0,004	-
Filtro del aire	0,117	-
Tubos fluorescentes y otros residuos con mercurio	0,01	-
TOTAL	**0,219**	**1,094**

4.3 Sostenibilidad de los recursos

Eficiencia energética

En las instalaciones de San Sebastián de los Reyes empleamos dos tipos de energía: el gas natural y la electricidad. Con el objetivo de asegurar la eficiencia de su uso y controlar su consumo, contamos con equipos de medición, que son la base de nuestro Sistema de Gestión, el cual nos permite asegurar el correcto funcionamiento de la planta, así como identificar incidencias u oportunidades de mejora en el mismo.

Gracias a este exhaustivo control hemos reducido entre 2014 y 2020 nuestro consumo energético en más de un 50% (Mwh/millones de unidades fabricadas). Asimismo, y con el ánimo de seguir trabajando en esta línea, en 2020 hemos instalado un sistema de gestión de energía y agua que nos ayudará a controlar de un modo más sistemático su uso. Este sistema estará plenamente operativo en 2021.

Cada cuatro años realizamos una auditoría de eficiencia energética en la planta según las directrices de la Directiva 2012/27/UE. Así, en diciembre de 2019 obtuvimos la autorización administrativa de calidad del aire y protección de la atmósfera.

Agua

El suministro de la planta se efectúa desde dos sondeos de agua subterránea. Estos disponen de sus correspondientes permisos de extracción concedidos por la Confederación Hidrográfica del Tajo. Además, desde 2011 contamos con una planta de tratamiento que

potabiliza el agua de pozo, y conexión al Canal de Isabel II, con el fin de asegurar el suministro a las instalaciones, y con ello, la continuidad de negocio.

En dichos permisos de captación está establecido el volumen máximo anual de 226.960 m^3, si bien utilizamos menos del 13% del mismo.

Emisiones

Las emisiones de gases de efecto invernadero generadas son producto de las actividades que desarrollamos, incluido el uso de los bienes y servicios. Con el objetivo de minimizarlas, hemos tomado medidas que ya han demostrado su eficacia. Así, por ejemplo, las emisiones de CO_2 en Pfizer S.L.U. se han situado en las 477 toneladas, lo que supone una reducción del 32,8% desde 2012.

Energías renovables

Apostamos por la versatilidad de las energías renovables. Así, desde 2019 el proveedor de electricidad de la planta de producción es ACCIONA, compañía que certifica que el 100% de la energía que facilita proviene exclusivamente de estas fuentes. Asimismo, entre 2021 y 2022 pondremos en marcha una planta fotovoltaica capaz de generar 1.500 MWh, lo que reducirá nuestras emisiones de CO_2 en aproximadamente 390 toneladas.

Por otro lado, y siguiendo las políticas ambientales tanto de la compañía como de la legislación vigente europea y española, estamos sustituyendo los gases HFC con alto poder calórico atmosférico por otros con menor valor, minimizando el efecto adverso de posibles fugas de gases refrigerantes en nuestros equipos e instalaciones.

EMISIONES (T CO_2) (Planta S. S. de los Reyes)	**2019**	**2020**
Electricidad	*	*
Gas	1.196	1.078
Gases refrigerantes	751	815

* Energía 100% renovable.

EMISIONES (T CO_2) (Sede de Pfizer en Madrid)	**2019**	**2020**
Electricidad	469	401
Gas natural	181	105

CONSUMOS (Planta S. S. de los Reyes)	**2019**	**2020**
Electricidad	8.650.160 kWh	8.430.388 kWh
Gas	5.854.336 kWh	5.951.716 kWh
Agua TOTAL*	29.130 m^3	31.024 m^3
Consumo de pozos	27.608 m^3	30. 262 m^3
Consumo CYII	1.522 m^3	762 m^3

* La compañía no cuenta con actividad en ninguna región afectada por estrés hídrico.

CONSUMOS (Sede de Pfizer en Madrid)	**2019**	**2020**
Electricidad	1.618.174 kWh	1.056.323 kWh
Gas natural	887.854 kWh	571.665 kWh
Agua*	4.680 m^3	2.862 m^3

* La compañía no cuenta con actividad en ninguna región afectada por estrés hídrico.

4.4 Objetivos

Para definir nuestros objetivos anuales se consideran, entre otros, los aspectos con mayor impacto ambiental, el cumplimiento de requisitos legales e internos de Pfizer, así como las oportunidades de mejora.

OBJETIVOS 2020	ACCIÓN	ESTADO
REDUCIR EL CONSUMO DE ENERGÍA	Cambio a iluminación LED en la zona de producción (reducción: 1 T CO_2/año)	Pospuesto el *shut down* de verano de 2021 por la situación de la COVID-19
	Mejorar la eficiencia energética del sistema de climatización de los laboratorios (reducción: 136 T CO_2/año)	√
	Implantar proyectos de bajo coste identificados en la auditoría energética 2019 (reducción: 250 T CO_2)	√
	Actualizar las líneas de agua caliente sanitaria (reducción: 2 T CO_2/año)	√
	Actualizar las líneas de vapor (reducción: 16 T CO_2/año)	√
REDUCIR EL CONSUMO DE AGUA	Reutilizar el agua rechazada de las plantas de purificación de agua y de los TOC (reducción: 1.400 m^3/ año)	√
	Cerrar el circuito de la bomba de anillo líquido del autoclave (reducción: 2.400 m^3)	Desestimado por mal diseño del proveedor. Se comprueba que es inviable
	Mejorar del sistema de jardinería y riego. (reducción: 4.500m^3)	Pospuesto a causa de la COVID-19
REDUCIR LOS RESIDUOS ENVIADOS A VERTEDERO	Optimizar la segregación de residuos en el área de producción (PAA y APA) (reducción: 8.800 kg/año)	√
	Sustituir batas de polipropileno por tela en el edificio F (reducción: 1.200 kg/año)	√
	Segregar y reciclar toallitas limpiadoras del área de producción (reducción: 200 kg/año)	√
	Sustituir vasos de plástico por biodegradables (reducción: 300 kg/año)	√

En agosto de 2020 iniciamos la ampliación de la zona de producción en las instalaciones de San Sebastián de los Reyes. Antes de acometer dicho proyecto, realizamos un estudio, concretado en el informe de impacto ambiental remitido por la Comunidad Autónoma de Madrid (CAM), en el que se incluyen los requerimientos ambientales que debemos cumplir. Dentro de este plan de mejora de la planta, también tenemos prevista la ampliación del almacén de materiales para 2021.

4.5 Biodiversidad

Debido a que no operamos en espacios protegidos y a que la planta de producción se encuentra en un área industrial, no existe afección significativa sobre la biodiversidad.

4.6 Economía circular

Entendemos la economía circular como un modelo sostenible que nos ayuda a alargar la vida de los productos, materiales y recursos que consumimos, a la vez que protegemos la prosperidad del planeta. Producir-usar-reciclar se ha convertido en nuestra filosofía de trabajo, un espíritu que pretendemos trasladar también al día a día de la sociedad.

Para conseguir este objetivo, ponemos en marcha periódicamente jornadas de limpieza en las oficinas de Madrid donde se categorizan los residuos para su posterior reciclaje. Es la forma de sumarnos al 'Bosque Pfizer', un proyecto que busca la reducción de nuestro impacto en la naturaleza.

Durante 2020 continuamos desarrollando el plan 'Paperless' y adecuando los espacios para un almacenamiento óptimo de los archivos físicos que se consideren imprescindibles, potenciando, a su vez, la digitalización para un menor consumo de papel.

CREEMOS EN UN MODELO BASADO

EN LA FILOSOFÍA DE PRODUCIR-USAR-RECICLAR

5. Gestión del personal

Nuestros profesionales juegan un papel clave dentro de la compañía. Conscientes de ello, queremos que se desarrollen, crezcan y tengan éxito. Para conseguirlo apostamos por una estrategia de igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su procedencia, lugar de trabajo o perspectivas. Esta estrategia se traduce en un compromiso con la diversidad y la inclusión.

Además, contamos con todos ellos para seguir avanzando. Aunque 2020 no ha sido un año fácil, nuestra prioridad ha sido proteger los puestos de nuestros profesionales, manteniendo las condiciones laborales de toda la plantilla y sin acogernos a ningún mecanismo de regulación temporal (ERTE).

Indicadores relativos al personal

En la actualidad, contamos en España con un total de 1.110 profesionales, todos cubiertos por convenio colectivo.

Distribución de la plantilla

TOTAL EMPLEADOS*	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Indefinido	529	496	1.025
Indefinido parcial	3	0	3
Temporal	52	30	82
Temporal parcial	0	0	0
TOTAL	**584**	**526**	**1.110**
Número de despidos	2	4	6

* Fin de año fiscal de Pfizer S.L.U. y Wyeth Farma S.A.

APOSTAMOS POR LA PARIDAD

EN PFIZER ESPAÑA UN 52% SON MUJERES Y UN 48% HOMBRES

DISTRIBUCIÓN POR EDAD*	<30	30-50	>50	TOTAL
Indefinido	35	645	345	1.025
Indefinido parcial	0	1	2	3
Temporal	38	36	8	82
Temporal parcial	0	0	0	
TOTAL				

	73	**682**	**355**	**1.110**
Número de despidos	0	2	4	6

* Fin de año fiscal de Pfizer S.L.U. y Wyeth Farma S.A.

DISTRIBUCIÓN POR CAT. PROFESIONAL*	DIRECTORES	MANAGERS	TÉCNICOS	ADMINISTR.	OPERARIOS	TOTAL
Indefinido	83	183	591	94	74	1.025
Indefinido parcial	0	1	1	1	0	3
Temporal	0	0	35	43	4	82
Temporal parcial	0	0	0	0	0	0
TOTAL	**83**	**184**	**627**	**138**	**78**	**1.110**
Número de despidos	0	1	4	1	0	6

* Fin de año fiscal de Pfizer S.L.U. y Wyeth Farma S.A.

Cabe destacar que, en nuestro caso, la variación entre el número total de empleados a fin de año fiscal y el promedio anual no es significativa. Además, nuestra actividad no destaca por la estacionalidad o la rotación de la plantilla.

Remuneración media*

REMUNERACIÓN MEDIA** €	2019	2020
Mujeres	75.675	78.882
Hombres	87.729	89.728

**Pfizer S.L.U. y Wyeth Farma S.A.

REMUNERACIÓN M. POR EDAD** €	2019	2020
<30	33.412	35.982
30-50	63.847	76.991
>50	98.305	107.406

**Pfizer S.L.U. y Wyeth Farma S.A.

REMUNERACIÓN M. POR CATEG. PROF.** €	2019	2020
Directores	218.804	232.916
Managers	115.618	120.540
Técnicos	69.744	69.397
Administrativos	36.584	37.996
Operarios	35.811	38.424

**Pfizer S.L.U. y Wyeth Farma S.A.

REMUNERACIÓN M. DIRECTIVOS** €	2019	2020
Mujeres	196.804	215.118
Hombres	241.933	252.049

**Pfizer S.L.U. y Wyeth Farma S.A.
**En Pfizer S.L.U. y Wyeth Farma S.A. no se remunera a los consejeros.

*Las diferencias salariales en el desglose por género son consecuencia de la composición de la categoría de Directores, compuesta a su vez por varios niveles, donde el perfil de retribuciones más alto tienen que ver con el nivel más alto de directores, que se compone de 10 hombres y 5 mujeres. Dentro de ese grupo de 15 personas, el 60% son mayores de 50 años, lo que explica la diferencia en el rango de remuneraciones en esa franja de edad en comparación con otras.

Desigualdad salarial*

PFIZER S.L.U.	2020
Directores	0,22
Managers	0,11
Técnicos	0,13
Administrativos	- 0,32
Operarios	

WYETH FARMA S.A.	2020
Directores	- 0,32
Managers	0,11
Técnicos	0,1
Administrativos	0,12
Operarios	0,03

* Para la obtención de este dato hemos utilizados la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Mediana Hombres} - \text{Mediana mujeres}}{\text{Mediana Hombres}}$$

Desigualdad positiva (+) indica el % en que la mediana salarial de las mujeres es inferior a la mediana salarial de los hombres y desigualdad negativa (-) indica el % en que la mediana salarial de las mujeres es superior a la de los hombres.

Absentismo laboral e índice de rotación

ABSENTISMO LABORAL*	HORAS	DÍAS
Mujeres	**71.696**	**8.962**
Accidente	48	6
Accidente in itinere	192	24
COVID-19	4.104	513
Enfermedad	50.464	6.308
Maternidad	16.888	2.111
Hombres	**43.688**	**5.461**
Accidente	40	5
Accidente in itinere	0	0
COVID-19	7.176	897
Enfermedad	28.488	3.561
Paternidad	7.984	998
TOTAL	**115.384**	**14.423**

*Entre las causas de absentismo se contemplan los casos de accidentes, enfermedad común, COVID-19, maternidad y paternidad. Su incidencia en la compañía se considera baja.

ACCIDENTES CON BAJA	HOMBRES	MUJERES
Número empleados	526	584
Horas efectivas	877.864	951.472
Accidentes con baja	1	1
Índice frecuencia*	1,14	1,05
Índice gravedad**	0,0057	0,0063

*Índice de frecuencia = (número de accidentes con baja sin contar in itinere/número de horas efectivas trabajadas) x 10^6

** Índice de gravedad = (número de días perdidos por accidente con baja/número de horas efectivas trabajadas) x 10^3

ÍNDICE DE ROTACIÓN PFIZER S.L.U.	Nº	%
Bajas voluntarias	11	1,48
Bajas involuntarias	5	0,67
TOTAL	**16**	**2,15**

ÍNDICE DE ROTACIÓN WYETH FARMA S.A.	Nº	%
Bajas voluntarias	4	1,40
Bajas involuntarias	1	0,35
TOTAL	**5**	**1,75**

EL BAJO ÍNDICE DE ROTACIÓN

PONE DE MANIFIESTO LA FIDELIDAD DE NUESTRA PLANTILLA

Integración de la discapacidad

La igualdad de oportunidades que promulgamos se refleja también en la integración de personas con capacidades diferentes que llevamos a cabo en el ámbito laboral. En 2020 contamos en la plantilla con una media de cinco empleados con discapacidad, si bien nuestro objetivo es ir más allá del 2% que exige la ley y colaborar en el fomento y atracción del talento diverso.

En este camino colaboramos con numerosos proyectos de la Fundación Adecco como, por ejemplo: el 'Plan Familia', programa del que se benefician 17 familiares de nuestros empleados con algún tipo de discapacidad para favorecer su inserción laboral; o 'A por la Inclusión', en la que coopera la Asociación Condenados al Bordillo, por medio de la cual siete personas discapacitadas desarrollan su labor dentro de la entidad y, junto a una logopeda, ofrecen servicios diversos a más de 80 usuarios.

Junto a la Fundación Adecco y la Fundación Santa Lucía, también colaboramos en la creación de un puesto de trabajo para un auxiliar de enfermería con discapacidad en una residencia de mayores.

Asimismo, desarrollamos un programa de prácticas para estudiantes con discapacidad junto con la Fundación Universia, cuyo fin es favorecer su acceso a las empresas para que puedan completar su formación y tener una mejor empleabilidad. Con esta misma Fundación, promovemos el 'Proyecto Maes-In' que aspira a que profesores con discapacidad sean contratados en colegios normalizados.

5.1 Organización del trabajo

Velamos por el bienestar de nuestros empleados en todas sus dimensiones, porque ellos son nuestro mayor activo. Nuestro compromiso pasa por proporcionarles unas condiciones laborales óptimas, a la vez que nos aseguramos de que gocen de una conciliación efectiva de su vida profesional, personal y familiar.

Algunas de las medidas que nos ayudan en este propósito son:

- Flexibilidad de la jornada laboral: La conciliación de la vida personal y laboral es una prioridad para la compañía. Por este motivo, los horarios establecidos permiten un amplio grado de flexibilidad, tanto a la hora de comenzar como de finalizar la jornada, adaptándose a las necesidades individuales de cada persona. Además, en verano

se adopta la jornada intensiva. En el caso particular de la planta, cuyos profesionales trabajan, en general, en régimen de turnos, se ha establecido la posibilidad de que puedan cambiarlos con un mes de preaviso, para facilitar la conciliación familiar.

- Política de permisos y ausencias retribuidas: Contamos con medidas que van más allá de lo establecido en el convenio colectivo en materia de conciliación de vida laboral y personal como, por ejemplo, la posibilidad de reducir la jornada laboral sin disminución de sueldo durante tres meses en caso de enfermedad muy grave de cónyuge o familiar de primer grado. Las mujeres embarazadas también disponen de esta medida a partir de la 36ª semana de gestación, además de poder hacerse pruebas de reconocimiento a través del servicio médico de la compañía. Asimismo, se puede reducir la jornada para la adaptación escolar de los hijos (primer año de guardería o de colegio) durante un máximo de cinco días.

- Teletrabajo: Desde hace años Pfizer apoya el trabajo desde el propio domicilio entre dos y ocho días al mes, siempre que las características de su puesto lo permitan. El buen funcionamiento de esta medida nos ha permitido afrontar con buena nota los confinamientos domiciliarios de 2020 provocados por la pandemia sin que la actividad de la compañía se haya resentido.

- Política de ayudas económicas: Están destinadas a mejorar las condiciones de los empleados que soportan una mayor carga familiar, mejorando las condiciones establecidas en el convenio colectivo. Entre las ayudas destacan:
    - al matrimonio o pareja de hecho
    - al nacimiento
    - escolar
    - de guardería
    - por discapacidad

- Política de desconexión: La empresa reconoce, a través de esta política, el derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral. Asimismo, sensibiliza a los empleados sobre su importancia. Esta directriz, se ha habilitado tanto en oficinas como en la propia planta de producción.

- Herramientas digitales de Recursos Humanos: HR On Demand y Workday son dos portales online puestos a disposición de todos los empleados para facilitarles la consulta y gestión de aspectos relacionados con sus planes de acción, beneficios, desempeño y desarrollo laboral, horarios, nóminas, etc.

Top Employer 2020

Nuestro empeño por hacer de Pfizer un lugar increíble donde trabajar se ha traducido en la obtención del certificado Top Employer 2020, un sello que reconoce a las empresas que ofrecen un excelente entorno laboral a sus profesionales y que nos convierte en una de las empresas más atractivas para trabajar en España.

Para lograr esta certificación, hemos tenido que superar un exigente proceso que analiza más de 600 prácticas de Recursos Humanos divididas en diez áreas específicas: estrategia de talento, adquisición de talento, *onboarding*, aprendizaje y desarrollo, desarrollo de liderazgo, cultura, gestión del desempeño, gestión de carrera y sucesión, compensación y beneficios y planificación de la plantilla.

El esfuerzo por desarrollar una estrategia sólida y centrada en las personas nos ha valido otros reconocimientos como colocarnos entre las cien empresas en las que mejor se trabaja en España, según el ranking de Actualidad Económica 2020 (puesto 66).

LA CERTIFICACIÓN TOP EMPLOYER

NOS CONVIERTE EN UNA COMPAÑÍA EMPLEADORA DE REFERENCIA

5.2 Salud y Seguridad

Si bien la salud y la seguridad de nuestros profesionales siempre ha sido una prioridad, en 2020 se ha convertido en un asunto de vital importancia. Así, fuimos de las primeras empresas en instaurar el teletrabajo tanto en las oficinas centrales como en las delegaciones ante la amenaza de la pandemia de la COVID-19, así como en aplicar un 'Protocolo de Actuación Excepcional' que entró en vigor el 16 de marzo de 2020. En el caso específico de los compañeros de la planta de fabricación de San Sebastián de los Reyes, también se optó por el teletrabajo excepto para aquellos cuya presencia era indispensable para garantizar la producción de medicamentos. En este caso, se tomaron todas las medidas necesarias para garantizar en todo momento su seguridad.

Al principio de la pandemia llevamos a cabo de forma rápida y organizada una limpieza y desinfección profunda de las instalaciones en las que seguimos las recomendaciones establecidas por el 'Plan de preparación para la pandemia de Pfizer', el propio 'Protocolo de Actuación Excepcional', la orientación del CBRE o los consejos ofrecidos por los proveedores especializados. Para cumplir con todas las garantías de seguridad, también realizamos un cambio de filtros y 'fan coils' en los equipos de climatización, proporcionamos EPIS (mascarillas y guantes) y desinfectantes hidroalcohólicos con principio activo biocida a quienes se han ocupado de realizar estas labores, y efectuamos una evaluación de riesgos.

Igualmente, para la vuelta progresiva a las instalaciones, desarrollamos un 'Protocolo de Reocupación por Etapas' que establece las normas de obligado cumplimiento para todo el personal de oficinas y cuyo fin es proteger a nuestros profesionales y que todos se sientan seguros en sus puestos de trabajo. De esta forma, fija las medidas a seguir para el acceso y permanencia en las instalaciones, de actuación frente a posibles contagios, de uso de las instalaciones y de limpieza. Entre otras muchas, destacan:

- Creación de un proceso exhaustivo y por etapas para el retorno escalonado a las oficinas.
- Control del aforo a través del sistema de reporte.
- Establecimiento de un autochequeo previo al acceso a las oficinas. Para la entrada a las mismas se ha instalado una alfombra desinfectante por las que ha de pasar el personal tanto interno como externo a la compañía.
- Imposición de una distancia interpersonal mínima.
- Suministro de un *welcome pack* con elementos básicos de protección (mascarillas, guantes, termómetro y gel hidroalcohólico).
- Cierre de la cantina y posibilidad de adquirir un *lunch box* (cajas de comida individual distribuidas en los espacios de trabajo).

Junto a estas medidas hemos diseñado e incorporado a las oficinas una completa señalética cuyo objetivo es orientar a nuestro personal a la hora de reincorporarse a las instalaciones.

Cabe destacar que los cambios sucesivos en la evolución de la pandemia han hecho que el teletrabajo haya sido la tónica dominante durante prácticamente todo el año si bien hemos mantenido una constante comunicación celebrando Town Halls virtuales y periódicos con el

Comité de Dirección y el Comité de Crisis para permanecer actualizados y poder preguntar y mostrar posibles preocupaciones.

En el caso de la planta de producción, debido a sus peculiaridades, dispone de unas directrices propias, si bien están completamente alineadas con este. En esta línea, hemos puesto en marcha el proyecto 'Vuelta a la oficina' en el que se contemplan consejos, señalética y medidas de prevención e higiene para una reincorporación segura.

Todo este proceso se ha apoyado en las tres políticas por las cuales se guía nuestra actuación: el 'Plan de Prevención 2019', el 'Plan de Emergencias' y la estructura de Salud y Seguridad de la compañía.

Cuidamos de las personas

A pesar de que la COVID-19 ha condicionado el desarrollo normal de la actividad presencial, hemos seguido velando por la protección de nuestros empleados. Así, la sede central de Madrid ha seguido contando con un Servicio de Prevención atendido por una doctora especialista en medicina del trabajo e higiene industrial y una enfermera. Nos ayuda en este ámbito el servicio externo de Quirón Prevención que asume la seguridad y ergonomía. Asimismo, cada delegación cuenta con una persona responsable en esta materia, apoyada por los técnicos de Quirón Prevención en toda España. Durante la pandemia este servicio médico se ha ocupado de responder las dudas de nuestros profesionales en torno a la COVID-19, especialmente las referidas a los grupos de riesgo.

Y porque creemos firmemente que llevar una vida saludable contribuye a un mayor bienestar, ofrecemos, además, programas destinados a cuidar la salud integral de nuestros profesionales. De esta forma, ponemos a su disposición planes que van, desde el seguimiento y control del embarazo, hasta talleres de prevención del ictus, de ayuda para dejar de fumar, sobre salud vial y del viajero, o bienestar emocional. Completamos esta oferta con un servicio de fisioterapia, consultas especializadas en nutrición, una evaluación de riesgo psicosocial, campañas de vacunación para la gripe y vigilancia de lesiones y accidentes.

Asimismo, proporcionamos a nuestros empleados otros beneficios que suponen un valor diferencial como, por ejemplo, planes de pensiones, un seguro médico y de discapacidad y una sala de lactancia en la sede de Madrid.

Comité de Seguridad y Salud

Con el fin de que la prevención esté integrada en todos los órdenes de la compañía, en Pfizer S.L.U. contamos con un Comité de Seguridad y Salud. Este órgano de participación interna se orienta hacia la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en esta materia. Sus funciones principales son:

- Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación del Plan de Prevención.
- Analizar los proyectos sobre organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.
- Promover iniciativas en este ámbito.
- Estudiar los daños a la salud con el fin de valorar sus causas y proponer medidas preventivas.

El Comité está compuesto por tres delegados de Prevención (representantes de los trabajadores) y tres representantes de la empresa y personal voluntario procedente de diferentes áreas que tienen capacidad de intervención, pero no de voto en la toma de decisiones.

Por su parte, en Wyeth Farma S.A., además de cumplir los estándares generales de la compañía, disponemos de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud propio que abarca todas las operaciones desarrolladas en la planta de producción y está integrado junto al

resto de los sistemas de gestión. Además, cuenta con un Servicio de Prevención dirigido por técnicos cualificados en seguridad (contratada con Cualtis), higiene y ergonomía, y un Servicio Médico.

5.3 Relaciones sociales

Nos caracterizamos por ser respetuosos con los representantes legales de los trabajadores, así como con el cumplimiento de las normas dictadas por la legislación en cuanto a comités de empresa y sindicatos.

Así, en Pfizer S.L.U. contamos con un Comité de Empresa formado por 13 miembros –doce de ellos pertenecen al Foro Independiente de Empleados (FIE) y uno a la Unión General de Trabajadores (UGT)– y un enlace sindical. Cada dos meses el Comité celebra reuniones ordinarias y, en función de las necesidades, se pueden convocar reuniones de forma extraordinaria. Dentro del mismo se han creado tres comisiones de trabajo sobre temas específicos como, por ejemplo, la Comisión de Job Posting, la Comisión de Incentivos, y un Representante en el Pfizer European Employee Forum (PEEF). Para el día a día tenemos la comisión permanente, en la que el pleno delega determinados asuntos. A su vez, en Wyeth Pharma también disponemos de un Comité de Empresa formado por 13 miembros.

Cabe destacar que la comunicación con la compañía es fluida y basada en la confianza y en el trabajo conjunto en objetivos comunes.

5.4 Formación para crecer profesionalmente

Las circunstancias que han rodeado a 2020 han hecho que nuestra metodología haya variado, pasando de los cursos presenciales a principios de año a los virtuales, pero en ningún caso nos planteamos dejar de ofrecerlos, sino todo lo contrario. Así, hemos potenciado el uso de la herramienta Teams que facilita las conexiones *online* y el diálogo en grupo.

Cabe destacar que nuestras formaciones están reguladas por Training Allowance Policy. Esta política interna establece tanto ayudas financieras –subvenciones, préstamos y pagos directos a universidades o escuelas de negocios– como planes individuales de desarrollo. Además, contamos con 'Power to learn', el sistema de gestión de aprendizaje de la compañía a nivel global que asigna la formación dependiendo del puesto de trabajo que se desempeñe. Principalmente ofrece cursos relacionados con el negocio, con Compliance, utilización de redes sociales y la regulación en las relaciones con los profesionales sanitarios, entre otros.

FORMACIÓN PFIZER S.L.U.	HORAS
TOTAL	**18.531**

Debido a las peculiaridades propias de la actividad desplegada en la planta de producción, todo el personal que desempeña actividades GMP (Good Manufacturing Practices) recibe formación específica, de forma que puedan desempeñar sus actividades sin afectar a la seguridad, identidad, potencia, calidad y pureza del producto. También, recibe instrucción específica sobre seguridad y medio ambiente según las directrices de los estándares UNE – EN – ISO 14001 y OHSAS 18001.

FORMACIÓN WYETH FARMA S.A.	HORAS
TOTAL	58.160

Como parte de nuestra plantilla ha trabajado en modalidad presencial, hemos adaptado para ellos los planes de formación con todos los cursos relacionados con las medidas de prevención.

5.5 Accesibilidad universal

Nuestras instalaciones cuentan, entre otras medidas, con una entrada al edificio principal totalmente accesible y sin barreras arquitectónicas, ya que dispone de una rampa y de puertas adaptadas a las personas con movilidad reducida. Los aseos y los espacios comunes también están adaptados, mientras que el autobús de ruta incorpora un sistema de elevación.

Todas estas medidas nos ayudan a promover centros de trabajo accesibles, seguros y cómodos para todos.

5.6 Por la igualdad

La equidad en el trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es fundamental. Por ello, vamos más allá de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 y contamos con un Plan de Igualdad propio que establece las directrices destinadas a eliminar y corregir toda clase de discriminación, ya sea directa o indirecta.

Algunas de estas medidas pasan por:

- Potenciar la igualdad desde la dirección y las políticas de RR. HH.
- Difundir y fomentar el compromiso con la misma más allá de la propia empresa.
- Conseguir el pleno equilibrio de composición entre mujeres y hombres, a todos los niveles.
- Mejorar el entorno físico de trabajo.
- Integrar el principio de igualdad de oportunidades en los procesos de selección y reclutamiento.
- Proporcionar formación específica y herramientas, facilitando el acceso a puestos de mayor responsabilidad y aplicando el principio de preferencia en igualdad de oportunidades a colectivos sub-representados.
- Mejorar las condiciones de conciliación ya existentes en la empresa, destacando aquellas que tienen que ver con la maternidad.
- Integrar la igualdad en los sistemas de comunicación tanto internos como externos.
- Ser un actor sensibilizador.

Además, contamos con un Comité de Igualdad formado por nueve representantes de la empresa y de los trabajadores –cuya composición es paritaria–, y un Agente de Igualdad externo, que apoya, asesora y forma al Comité.

Y por la diversidad

Somos defensores tanto de la inclusión como de la diversidad de los equipos de trabajo, como parte de nuestro valor corporativo de Equidad. De hecho, consideramos que contar con profesionales de diferentes orígenes, sexos, capacidades y edades nos enriquece y aporta un valor añadido como organización. Por ello, a nuestro Plan de Igualdad se suma el Comité de Diversidad, que desarrolla acciones destinadas a sensibilizar y promover una cultura inclusiva.

Acciones internas

En 2020 el Comité de Diversidad –formado por más de 25 profesionales procedentes de distintas áreas y con diferentes funciones– se ha dividido en cinco grupos de trabajo especializados: Cultura Inclusiva; Discapacidad; Género; OPEN-LGTBI; e Intergeneracional. De esta forma, se ha conseguido un mayor grado de especialización.

Así, durante este año, el grupo de Inclusión ha elaborado el 'Decálogo de la Diversidad' un documento que, con el fin de sensibilizar de forma positiva a la sociedad, incluye diez palabras y actitudes que expresan lo que significan para nosotros la diversidad y la inclusión y cómo las vivimos en nuestro día a día:

- Respeto. Respeta la diferencia.
- Empatía. Permítete mirar con otros ojos.
- Aceptación. Da el primer paso, acéptate y acepta al otro.
- Integración. Escucha, comparte, colabora.
- Igualdad. Normaliza la diferencia.
- Pertenencia. Siéntete parte, eres fundamental.
- Crecimiento. Date la oportunidad de aprender de otros.
- Valentía. Atrévete a ser tú mismo.
- Libertad. Crea un ambiente libre de prejuicios.
- Alegría. Disfruta.

Algunas de las actividades puestas en marcha por el Comité de Diversidad son, por ejemplo, la celebración del Día del Orgullo o la realización de 'Un Café por la Igualdad', programa interno de charlas en el que hombres y mujeres comparten vivencias personales y laborales de profesionales que ocupan diferentes puestos dentro de la compañía. Asimismo, celebramos el Día de la Discapacidad con una charla con Desirée Vila, que debido a una incapacidad tuvo que cambiar la gimnasia acrobática por el atletismo adaptado. Como comentamos anteriormente, en el ámbito de la integración de la discapacidad colaboramos, además, con entidades como la Fundación Adecco, la Fundación Santa Lucía o la Fundación Universia.

A estas acciones se han sumado la realización de una encuesta interna para ver la percepción de la diversidad y la inclusión dentro de la compañía y la ya tradicional celebración del Día de la Diversidad.

Acciones externas

En 2020 participamos en la presentación de los datos obtenidos en el estudio 'Árbol InnoDiversidad', el primer índice que, realizado junto a la Fundación IE, la Fundación Diversidad y HP, permite a las compañías medir la gestión en esta materia y aprovechar las mejores prácticas desarrolladas por las empresas más avanzadas en cada campo a nivel global.

Además, seguimos participando en iniciativas que han hecho suyo el compromiso de avanzar en la igualdad de oportunidades como, por ejemplo, la Carrera de la Mujer –De 50&50 GL–, las jornadas *online* puestas en marcha por la Fundación Womans Week y DIRCOM con motivo de la Semana Internacional de la Mujer, la participación en mesas redondas y debates propuestos por PWN Madrid, Professional Women's Network y Woman Forward, o la colaboración con Inspiring Girls.

En esta misma línea, seguimos colaborando con Junior Achievement a través del programa 'Orienta-T' para ayudar a jóvenes de entre 13 y 17 años a enfocar su futuro laboral. De esta forma, 16 voluntarios de la compañía han impartido ponencias virtuales en colegios para tratar temas como las *fake news*, el *big data*, la motivación, la tolerancia a la frustración y la toma de decisiones. A esta cita se sumaron otros tres voluntarios para compartir su trayectoria profesional, expectativas de futuro, consejos que les han ayudado en su vida profesional, etc.

Finalmente, nos hemos incorporado a la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBI (REDI), la primera red interempresarial y de expertos en materia de diversidad e inclusión de los empleados LGBTI y aliados en España.

Protocolo de prevención de acoso sexual

El Plan de Igualdad también expresa de forma contundente el rechazo de cualquier tipo de acoso (moral, sexual…) y establece fórmulas para su prevención en el ámbito laboral, como el protocolo de actuación para la prevención que contempla una cadena de actuación para proceder en caso de denuncia. También contamos con una línea de asistencia telefónica 24 horas en número gratuito, garantizando la confidencialidad. En 2020 no hemos recibido ningún caso relacionado con este ámbito.

5.7 Comunicación permanente

La Oficina del Ombudsman es un canal de comunicación esencial dentro de la cultura de Pfizer. De esta forma, brindamos orientación independiente, confidencial, neutral e informal a los empleados que necesiten resolver problemas en el lugar de trabajo.

Cualquier consulta relativa a cuestiones éticas, de discriminación, acoso, evaluaciones del rendimiento, ascensos o cualquier otro aspecto relacionado con el empleo se trata de forma privada y segura. Se puede contactar con la Oficina a través de su página web, telefónicamente y por correo electrónico.

6. Derechos humanos

Desde 2002 Pfizer pertenece al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, convirtiéndonos en la primera farmacéutica en hacerlo. Con ello, reforzamos nuestro compromiso con aspectos fundamentales como los derechos humanos, las normas laborales y de anticorrupción.

Políticas y compromisos

En 2020 hemos actualizado nuestro Libro Azul, el Código de Conducta que describe nuestra forma de operar en el mundo y que es nuestra principal guía a la hora de tomar decisiones. Estas han de basarse en la integridad, siguiendo siempre la línea marcada por nuestros valores: coraje, excelencia, equidad y alegría. Además, han de ser decisiones éticas, ya que esta es la única forma de fomentar la confianza con nuestros grupos de interés y sociedad en general y de convertirnos en una de las empresas más valoradas del mundo.

Por medio del Libro Azul nos comprometemos a llevar a cabo todas nuestras actividades de manera ética y responsable, lo que incluye el respeto de los derechos humanos internacionalmente reconocidos. Para hacer honor a este compromiso, procuramos evitar y mitigar los impactos negativos que podamos causar desapercibidamente. Así, nuestro enfoque de los riesgos para los derechos humanos se basa en el cumplimiento de las normas internacionales, prácticas recomendadas del sector y evaluaciones de expertos.

Por otro lado, se establece la obligatoriedad de cumplir todas las normativas de los países en los que operamos, además de respetar la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva y de prohibir de forma expresa el trabajo infantil y la explotación laboral. Asimismo, promovemos el trato justo y equitativo a todos los empleados y no ejercemos ningún tipo de discriminación, acoso ni represalia.

En 2020 no hemos recibido ninguna denuncia por casos de vulneración de derechos humanos.

7. Corrupción y soborno

Dentro del sector, somos reconocidos como una compañía que compite de manera ética y legal, y que actúa de forma responsable en las relaciones que establece con los profesionales sanitarios, pacientes, hospitales, universidades, administraciones, autoridades regulatorias, socios, clientes y proveedores. Así, proporcionamos medicamentos innovadores, sistemas de administración y soluciones tecnológicas a nuestros clientes, siendo honestos y justos en todas nuestras transacciones comerciales.

En esta línea, y como empresa de origen estadounidense, nos obligamos a cumplir de forma escrupulosa tanto la legislación local y comunitaria, como el Foreign Corrupt Practices Act (FCPA). Además, para prevenir posibles casos de corrupción y soborno contamos con la política global MAPP (My Anticorruption Policies and Procedures) que se adapta a las directrices de cada país. En nuestro caso, Pfizer España se ha establecido como 'país restrictivo', es decir, aplicamos siempre la más restrictiva ante dos normativas concurrentes.

Políticas y compromisos

Durante 2020 hemos reforzado este ámbito, incorporando nuevas medidas destinadas a afrontar y dar respuesta a la pandemia universal provocada por la COVID-19. Así, por un lado, hemos puesto en marcha un Comité de Crisis formado por el equipo de Liderazgo y, por otro, elaborado distintas guías de actuación para la gestión de transacciones en circunstancias tan extraordinarias como las que nos ha tocado vivir. Estas han sido desarrolladas por los equipos globales de Compliance en colaboración con las distintas áreas afectadas por esta situación (Marketing, Customer, etc.). Entre las mismas destacan:

- Guidance on COVID-19 Charitable Giving and Product Donations.
- MAPP ACM Guidance (COVID-19) Meetings, Speakers, Corporate Sponsorships, Educational Grants & Pos.
- MAPP Guidance (COVID-19) Emergency Deferrals, Charitable Contributions, Business Donations, Investigator Sponsored Research and COVID-19 Vaccines Surveillance Studies Research Grants.
- COVID-19 guidance on approved channels for communicating with HCPs.

Estas directrices se han sumado a las políticas establecidas en nuestro Libro Azul para un comportamiento íntegro y ético en todas las facetas que desarrollamos en nuestro día a día. Con respecto a nuestras prácticas de marketing, cabe destacar que todos los materiales de promoción tienen que ser precisos, no engañosos y acatar todos los estándares médicos, jurídicos y normativos, incluidos aquellos que estén vigentes relacionados con la comprobación, el rigor científico y el equilibrio justo.

En materia de prevención, contamos con el programa global de Compliance: Quality Management System (QMS). Su gestión la lleva a cabo la División de Compliance y todos los jefes comerciales a nivel local deben conocerlo y adaptarlo a su día a día, así como asegurarse de que sus colaboradores actúan conforme al mismo. El QMS contempla temas como la cultura, la gobernabilidad y organización, la evaluación y mitigación de riesgos, las políticas y procesos, el entrenamiento y comunicación, la monitorización, investigaciones y acciones correctivas y el control de terceros proveedores de servicios.

También disponemos de una política de puertas abiertas y anti-represalias para animar a los colaboradores a que planteen preocupaciones y a protegerlos. Algunos controles y medidas específicas para mitigar los riesgos de corrupción y soborno son:

- Aprobación de transacciones: Herramienta sujeta a monitorización a través de revisiones y auditorías periódicas.
- Diligencia debida: Todas las actividades deben tener un propósito legítimo y ético y ser analizadas de manera exhaustiva en el aspecto económico. También se estudia a las personas que se van a beneficiar de la actividad.
- Documentación: Las actividades están reguladas por contratos o documentos legales similares que incluyen cláusulas anticorrupción.

Por otro lado, disponemos de varias medidas para luchar contra el blanqueo de capitales como los procesos que llevamos a cabo para el alta de clientes, el seguimiento de pagos realizado a través de SAP y la política de reembolso de gastos y pago de dietas.

Somos transparentes

Como laboratorio adscrito al Código de Buenas Prácticas de la Industria Farmacéutica, desde el 1 de enero de 2016 publicamos las transferencias de valor – según lo establecido por EFPIA (Federación Europea de Asociaciones y Empresas Farmacéuticas) en 2013– y los pagos realizados a profesionales y organizaciones sanitarias en concepto de donaciones, actividades formativas, prestación de servicios e investigación y desarrollo correspondientes al año anterior. Todos nuestros grupos de interés pueden consultarlas a través de la página web pfizer.es

En 2020, no hemos sido objeto de denuncia por delitos asociados a corrupción en el código penal español.

8. Sociedad

Si algo nos ha enseñado 2020 es que las circunstancias, las perspectivas y objetivos de una compañía, e incluso de un país, un continente y un planeta pueden cambiar de un día para otro. Sin duda, la COVID-19 ha supuesto un fuerte impacto sanitario y económico en el mundo, pero también en la vida cotidiana de las personas.

Desde Pfizer decidimos afrontar este escenario con responsabilidad y poniendo todos los recursos necesarios para desarrollar en el menor tiempo posible una vacuna capaz de disminuir las tasas de infección, enfermedad y muerte provocadas por este virus en todo el mundo.

Pero también hemos querido ir más allá, unir fuerzas con la sociedad, sin dejar a nadie atrás, creyendo firmemente que juntos, con solidaridad y apoyo, podemos hacer frente a cualquier circunstancia. Todo ello sin dejar de suministrar nuestros medicamentos y una atención integral a los pacientes, mejorando de esta forma su calidad de vida.

El valor del voluntariado

Nuestra forma de contribuir al mañana es generando valor en la sociedad hoy, solo así se pueden crear nuevos horizontes. En este sentido, el compromiso con las comunidades en las que estamos presentes pasa por ayudar a quienes más lo necesitan fomentando el voluntariado corporativo y la participación de nuestra plantilla en este tipo de iniciativas. Con el objetivo de canalizar estas actividades, en 2020 hemos puesto en marcha en Pfizer S.L.U. un Comité de Voluntariado que dispone de una plataforma de carácter social (HelpUp) y una política propia de actuación.

Debido a las circunstancias, el Comité de Voluntariado se ha centrado en mitigar las consecuencias provocadas por la COVID-19 en los colectivos más vulnerables ante esta situación: pacientes, personas mayores y jóvenes.

MÁS DE 200 COMPAÑEROS

YA ESTÁN REGISTRADOS EN LA PLATAFORMA DE VOLUNTARIADO

Actividades y donaciones

En 2020 gran parte de las iniciativas y donaciones realizadas se han centrado en apoyar proyectos sociales urgentes destinados a paliar la emergencia económica y social derivada de la pandemia por la COVID-19.

Así, hemos querido apoyar a los grupos más vulnerables y sensibilizar sobre la labor desarrollada por los profesionales sanitarios, atender a las personas mayores que quedaron

aisladas por el confinamiento o permanecer cerca de pacientes, personas con discapacidad y jóvenes. Hemos canalizado estas acciones a través de la *startup* HelpUp, plataforma de RSC y voluntariado corporativo que nos permite centralizar y gestionar mejor las oportunidades de colaboración para nuestros profesionales, a la vez que contribuimos al impulso de los emprendedores.

A través de ella, hemos realizado actividades de voluntariado *online* como 'Buscamos héroes en casa', 'Cuentacuentos con Corazón' y 'Acompañamiento telefónico a personas mayores', entre otras muchas, en las que se han invertido 257 horas y a las que se han sumado 155 compañeros.

Por otro lado, hemos realizado donaciones por valor de más de 227.000 euros, a las principales ONG del país para hacer frente a las necesidades surgidas en los hogares que quedaron más desprotegidos, en las residencias de mayores o en los hospitales. De esta forma, colaboramos económicamente con Mensajeros de la Paz, el Banco de Alimentos, la Cruz Roja, diversos hospitales, y, desde la planta de San Sebastián de los Reyes, aportamos 40 equipos informáticos a la Fundación Madrina.

Cerca de los pacientes

La historia reciente del movimiento asociativo nunca había experimentado, con sus luces y sus sombras, mayor movimiento. Las previsiones y las expectativas para un año que esperábamos con ilusión se han tenido que enfrentar a un muro que ha obligado a gran parte de las organizaciones de pacientes a reinventarse, rompiendo en trozos sus estrategias y rediseñando nuevos caminos para continuar al lado del paciente.

Su labor ha sido crítica a la hora de dar soporte, educar en salud y hacer frente a la vulnerabilidad vivida en estos meses. Por nuestra parte, hemos seguido escuchándolos y dándoles soporte y, sobre todo, colaborando en lo que es más urgente: aportarles información, hacerles sentir conectados y ofreciéndoles redes de apoyo. Todo ello vehiculizado a través de *webinars, newsletters, podcast,* infografías y vídeos.

A través de la Plataforma de Organizaciones de Pacientes, por ejemplo, al principio de la pandemia colgamos una serie de 10 *podcast* orientativos sobre las principales dudas que iban surgiendo. Asimismo, hemos apoyado iniciativas encaminadas a mejorar la salud emocional; promovido la serie de vídeos e infografías #CrónicosFrentealCovid para apoyar a los pacientes crónicos con recursos para poder afrontar mejor esta pandemia; y asegurado la entrega de medicamentos a domicilio y la telemedicina respaldando proyectos como el de FEDHEMO.

Los cambios en el modelo asociativo también se reflejan en el campo del desarrollo y la innovación. Los pacientes están cada vez más presentes en todas las fases de la investigación de los medicamentos y en la evaluación de las tecnologías. Son ellos los expertos en esta materia y los que pueden aportar una visión realista sobre lo que necesitan, dándonos pautas sobre cómo manejaros en la investigación. Nos aportan nuevas perspectivas y ponen otra mirada en los procesos ya tradicionales. Por ello, hemos iniciado varias líneas de trabajo para facilitar la coparticipación de los pacientes en estos procesos.

Estamos en un momento histórico para generar un cambio que nos acerque a una medicina más humanizada que demandan profesionales sanitarios y pacientes. Con ocho universidades de Medicina de Madrid hemos establecido una hoja de ruta para promover esa transformación en los orígenes: cuando los futuros médicos se están preparando. El primer encuentro de convivencia entre los estudiantes y los pacientes y los representantes de las organizaciones de pacientes asentó la primera línea en esa hoja de ruta que busca responder a ese nuevo paradigma de la medicina moderna donde el paciente está en el centro y se requiere una nueva forma de hablar entre todos. Así, a finales de 2020 firmamos con la Universidad Francisco de Vitoria la Cátedra Pfizer-UFV centrada en la persona y la

humanización asistencial, cuyo objetivo es posicionar al paciente como protagonista central y destinatario final de toda la actividad científica, docente y asistencial del sistema sanitario.

CREEMOS EN UN PARADIGMA

BASADO EN UNA MEDICINA MÁS HUMANIZADA

Otras acciones

A pesar del extraordinario protagonismo de la pandemia, no nos olvidamos de las necesidades del resto de pacientes. Centrándonos en la Oncología, hemos puesto en marcha la campaña 'Más vida para tu vida', destinada a mejorar la calidad de vida de las mujeres con cáncer de mama metastásico. Avalada por la Federación Española de Cáncer de Mama (FECMA), la iniciativa apuesta por contenidos multiformato para acercarse a pacientes y especialistas en tiempos de COVID. Así, a través de *podcast*, vídeo tutoriales, *webinars* y materiales informativos disponibles a través de www.cancerdemamametastasico.es abordamos cuestiones como la comunicación paciente-oncólogo, cómo aprovechar el tiempo en consulta, el ejercicio físico. la sexualidad... El objetivo es que las mujeres que viven con esta enfermedad compartan sus expectativas con su especialista para que este pueda ayudarles a mantener el control sobre su vida y seguir disfrutando de su día a día.

En relación con las Enfermedades Raras, colaboramos con más de 25 proyectos para que estos pacientes puedan disfrutar de un futuro mejor entre los que destacan, por ejemplo, un servicio de medicación a domicilio; una prestación de fisioterapia en Madrid y Málaga para pacientes con hemofilia; la colaboración con FEDER en una campaña divulgativa que pone de manifiesto la importancia de la investigación y de un buen diagnóstico; o los grupos de apoyo para pacientes y familiares con ATTR-PN.

En el área de Hospitales, junto con la Federación ALCER y con el apoyo de la Fundación ONCE, la Plataforma de Organizaciones de Pacientes (POP) y la SEIMC, pusimos en marcha la campaña de concienciación sobre las resistencias antimicrobianas (APPEAR). En esta línea, también nos hemos comprometido con las campañas #StopResistencias o la Semana de Concienciación sobre el Uso de los Antibióticos.

Además, desde el área de Medicina Interna hemos colaborado con asociaciones de pacientes del ámbito cardiovascular, como Freno al Ictus y FEASAN, en el ámbito respiratorio, con FENAER y APEPOC, y con otras entidades en las áreas de tabaquismo y dolor, en proyectos enfocados a mejorar el conocimiento de la sociedad y de los pacientes sobre su patología.

Finalmente, en nuestro compromiso con la mejora de la salud de las personas y en nuestra labor por fomentar la prevención y concienciación en torno a la vacunación como herramienta para la erradicación de enfermedades, durante 2020 celebramos un seminario con periodistas con motivo del Día Mundial contra la Neumonía, además de colaborar con el proyecto Pneumolight, impulsado por la Dra. Catia Cilloniz, investigadora del Hospital Clínic de Barcelona.

Cerca de los profesionales

La encrucijada de la COVID-19 también ha puesto de manifiesto la necesidad de reforzar al sector sanitario, especialmente a sus profesionales, brindándoles herramientas que les permitan ejercer su trabajo con garantías.

Nuestra forma de contribuir al desarrollo de los sanitarios pasa por ofrecerles programas de formación continuada, así como por promover su asistencia a reuniones y congresos científicos para el intercambio conocimiento entre médicos, sociedades científicas, universidades, autoridades sanitarias, asociaciones de pacientes y compañías. Para garantizar que ese intercambio se realiza de forma transparente, informamos sobre la inversión realizada a través de la publicación de nuestras transferencias de valor. Asimismo, estamos adheridos al Código de Buenas Prácticas de Farmaindustria.

Con el fin de compartir experiencias contamos con el portal online Pfizer Para Profesionales –PfizerPro.es–, dirigido a médicos de Atención Primaria, especialistas y farmacéuticos donde les ofrecemos información y formación científica. Esta plataforma permite el acceso a cursos de formación, *webinars, webcast*, conferencias *online*, materiales y guías sobre diversas patologías.

Por otro lado, nuestro compromiso con los hospitales públicos y privados pasa por garantizar la disponibilidad de nuestros medicamentos en las mejores condiciones, aportándoles valor a través de proyectos y acuerdos que permitan mejorar la experiencia del paciente y su calidad de vida. La apuesta por desarrollos innovadores también nos convierte en socios preferentes para los hospitales. En esta línea, cabe destacar que, durante las fases más duras de la pandemia, estuvimos atentos a sus necesidades y les facilitamos aquellos materiales que necesitaban con más urgencia como termómetros, pulsioximetros, estetoscopios y neveras. Asimismo, reforzamos los suministros para asegurar el abastecimiento de los medicamentos esenciales.

Compromisos y alianzas de futuro

Desde hace años cooperamos con otras organizaciones para fortalecernos y afrontar desafíos que nos hagan avanzar hacia un futuro sostenible, sin desigualdades y que ofrezca una mayor igualdad de oportunidades. Además de colaborar con organizaciones como Inspiring Girls, para contribuir al empoderamiento de mujeres y niñas, o Junior Achievement, apoyando a jóvenes y emprendedores, trabajamos junto a la Fundación SERES en el fortalecimiento de la RSC en las empresas, o con la Fundación Cotec en el impulso de la innovación. Asimismo, somos aliados de la Cámara de Comercio de EE.UU. en España (AmCham Spain) y de la Fundación para la Diversidad.

En esta línea, en 2020 nos unimos a la Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas para seguir reforzando nuestra estrategia de cara a la Agenda 2030 y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Asimismo, estrechamos nuestra colaboración con Multinacionales por Marca España para promocionar la reputación e imagen del país.

Durante este año también colaboramos en iniciativas como los Global Goals Jam que, promovida por Naciones Unidas y la Digital Society School, busca a jóvenes de entre 18 y 30 años para encontrar soluciones concretas a los retos que plantean los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En esta cuarta edición las propuestas ganadoras han sido el ‘Programa de protección de científicas’ y ‘El bus del cambio’.

Con el talento

Pfizer Healthcare Hub es nuestro proyecto de innovación abierta cuyo fin es identificar a nuevas empresas que puedan tener impacto en el sector de la salud e impulsar su potencial aprovechando nuestros recursos y nuestra red global de contactos, lo que nos permite acelerar y validar sus soluciones para los pacientes.

El proyecto incluye el programa de mentorización ‘Angels for Innovation’ donde se imparten sesiones enfocadas a generar networking y aprendizaje en un entorno real, con profesionales de la industria, instituciones, asociaciones y médicos.

En 2020 hemos comenzado la fase de mentorización con HERA, finalista del programa Innomakers4health, y PanicProtector, finalista del programa SYEMPRE Salud, a quienes estamos ayudando a impulsar el acceso y desarrollo de sus proyectos.

8.1 Fundación Pfizer

La actividad que desplegamos en la Fundación Pfizer también se ha visto alterada por la nueva realidad. Aun así, hemos seguido fomentando la innovación científica y tecnológica y tendiendo puentes entre la actividad investigadora y la sociedad para tratar de ayudar a que los avances científicos beneficien lo antes posible a las personas. Todo ello sin descuidar la protección de compañeros y colaboradores, realizando de forma remota y virtual todas nuestras actividades.

Las actividades desarrolladas en 2020 han pivotado sobre tres ejes fundamentales:

- Construir una imagen institucional de referencia sobre los valores de transparencia, calidad, excelencia y rigor.
- Fortalecer relaciones y generar compromisos con los distintos agentes sociales.
- Realizar proyectos de calidad que sirvan de referencia para instituciones y organizaciones públicas y privadas.

Encuentros para fomentar la innovación

Celebramos diversos foros destinados a acercar la innovación a ámbitos como el de la salud, la medicina, la gestión o la tecnología. Asimismo, hemos publicado materiales especializados en humanidades, salud, gestión clínica, dependencia o envejecimiento, y promovido varios proyectos educativos sobre fomento de la innovación. Entre las actividades desarrolladas en 2020, destacan:

- E-DEA Salud: Por primera vez tuvimos que realizarlo sin poder colaborar directamente con un centro hospitalario, dada la situación sanitaria. En cualquier caso, se lanzó el reto a emprendedores, y se premió a la *startup* que desarrolló la solución más innovadora al reto planteado para mejorar la atención sanitaria.
- Innomakers4Health: Pfizer, Fundación Pfizer y The Cube han convocado la segunda edición de este 'hackathon' donde se pone a prueba la creatividad y talento de los participantes en el ámbito de la innovación en tecnología sanitaria. Los ganadores tienen la oportunidad de trabajar en el desarrollo de sus soluciones.
- SyempreSalud: Hemos lanzado, junto a 50Pro, un proyecto de tres becas con el que pretendemos ayudar a emprendedores con más de 15 años de experiencia laboral a poner en marcha sus proyectos relacionados con la salud.

Divulgación de la ciencia

Presentados por el divulgador científico Luis Quevedo, hemos lanzado la serie de vídeos 'Salud en Evolución', en los que buscamos mostrar algunos de los próximos avances que la innovación científica y tecnológica van a ofrecer al sector sociosanitario. También hemos desarrollado los WIT Salud (Workshops de Innovación Tecnológica), foros de debate de la mano de la Universidad Politécnica de Madrid, en los que ponemos en contacto a toda la comunidad emprendedora de nuestro país.

Por otro lado, formamos parte del Consejo de Fundaciones por la Ciencia que, impulsado por FECYT y dependiente del Ministerio de Ciencia e Innovación, incentiva la divulgación de la ciencia entre los más jóvenes. Fruto de esta colaboración, en febrero de 2020, visitamos junto a los ganadores del concurso 'Conoce a un científico', promovido por el grupo de vocaciones STEM del Consejo de Fundaciones por la Ciencia, las instalaciones del Centro Pfizer-Universidad de Granada-Junta de Andalucía de Genómica e Investigación Oncológica (GENYO).

Ciclos de conferencias

En 2019, y bajo el lema #EnConstanteEvolución, organizamos un ciclo de conferencias en el que expertos de distintos campos debatían en torno a temas como la creatividad, la sociedad, la inteligencia, la tecnología o la ciencia. Fruto de su éxito, y dando continuidad al proyecto, hemos realizado otros dos eventos más durante este año, en los que hemos descubierto cosas interesantes sobre la inteligencia artificial, la terapia génica y la comunicación en salud.

Reconocimiento a la innovación

Desde 1999 celebramos anualmente los Premios Innovación Científica para Jóvenes Investigadores, una convocatoria que quiere reconocer y apoyar la excelencia de los trabajos realizados en investigación básica, clínica e investigación para profesionales sanitarios en fase de especialización publicados en revistas científicas que aparecen mencionadas en el Science Citation Index (SCI).

La dotación global de los premios en estas 21 ediciones ha sido de más de un millón de euros entre las diferentes categorías.

Foros de debate social

A través de esta iniciativa creamos una plataforma social de análisis sobre temas de máxima actualidad, con el fin de fomentar el intercambio abierto de ideas y opiniones, así como el debate sobre las posibles vías de colaboración entre instituciones, entidades y organismos públicos o privados. Cada uno de los foros presenta una serie de estudios específicos –realizados mediante encuestas poblacionales de amplia representatividad– que nos permiten conocer la situación real en la que nos encontramos.

Así, durante 2020, y junto a la Fundación de Ayuda contra la Drogadicción (FAD), hemos analizado cómo la crisis de la COVID-19 está transformando las actitudes y las formas de vida de las y los jóvenes españoles de 15 a 29 años. En esta misma línea, este año también celebramos el foro de debate ‘Jóvenes en pleno desarrollo y en plena pandemia. Cómo hacen frente a la emergencia sanitaria’.

Finalmente, estamos orgullosos del ‘Premio Especial Fundaciones’ concedido a la Fundación durante la gala de la XIX edición de los Premios Fundamed & Wecare-u, un reconocimiento a la aportación que realizamos al emprendimiento y a la colaboración entre entidades, así como al estímulo a la cultura. Sin duda, galardones como este nos animan a seguir trabajando para tratar de acercar la ciencia y la innovación a nuestra sociedad.

8.2 Proveedores

Contamos con una Política de Compras de Bienes y Servicios que vela por que todas las actividades que llevamos a cabo en este ámbito cumplan la legislación vigente. Además, los profesionales de Pfizer que desempeñan esta labor están sujetos a las directrices del Libro Azul y a la firma del Código Ético de Procurement para asegurar la integridad en todas sus actuaciones.

MÁS DEL 98% DE PROVEEDORES ES LOCAL

CONTRIBUYENDO ASÍ A LA GENERACIÓN DE EMPLEO Y RIQUEZA EN ESPAÑA

En 2020 no se ha identificado ninguna incidencia ni problema específico relacionado con cuestiones de género, sociales o ambientales con nuestros proveedores.

Procesos para asegurar un buen desempeño

En línea con los principios de transparencia y de equidad que nos guían, todas las compras que superen los 90.000 euros se han de llevar a concurso. Además, todos los proveedores contratados deben firmar provisiones contractuales que regulan:

- Las normas de desempeño.
- Las cualificaciones del personal.
- Principios anticorrupción y antisoborno.

Antes de efectuar la contratación se tienen que llevar a cabo evaluaciones para determinar riesgos potenciales. Dependiendo de la naturaleza de los servicios contratados, podemos, además, auditar las instalaciones y registros de los proveedores para asegurar que cumplen con los estándares establecidos por la compañía.

Planta de producción

A los proveedores de la planta de producción les pedimos, además, que apliquen una política medioambiental documentada y exhaustiva y que presenten de forma anual información actualizada respecto a sus políticas, prácticas y características medioambientales, así como las certificaciones relativas a sus servicios y materiales empleados.

Transacciones con terceros

Para asegurar que las transacciones que llevamos a cabo con nuestros proveedores cumplen con las leyes vigentes y son transparentes y éticas, nos regimos por una política de MAPP (My Anticorruption Policy and Procedure) que describe el proceso y la documentación necesaria y específica para cada país.

8.3 Consumidores

En nuestro compromiso por ofrecer medicamentos seguros y efectivos, la implicación y responsabilidad de todos los profesionales de la compañía, así como la efectividad de las medidas que ponemos a disposición de los consumidores, son clave.

Contamos con un Sistema de Farmacovigilancia que posibilita la comunicación, recogida, registro y evaluación de las sospechas de reacciones adversas asociadas a nuestros productos, tanto en fase de investigación como los ya comercializados. A través de este Sistema, velamos por la protección de nuestros consumidores y pacientes, identificando las posibles alteraciones beneficio-riesgo de nuestros productos, cumpliendo con la legislación vigente. Además, cualquier persona puede comunicarnos sospechas de reacciones adversas a través de nuestra página web corporativa (Pfizer.es), donde se encuentran disponibles los datos de contacto del Departamento de Farmacovigilancia.

Los empleados son una pieza clave de la compañía, por ello su labor en este aspecto es fundamental. Si un empleado tiene conocimiento de una posible reacción adversa relacionada con cualquier producto de la compañía, debe comunicarlo en 24 horas al Departamento de Farmacovigilancia. Para agilizar este proceso, hemos puesto en marcha la aplicación MYRA (MY Reporting App) que permite hacer estas notificaciones a través de los dispositivos móviles de los empleados.

Reclamaciones

En caso de recibir una reclamación que afecte a los medicamentos que distribuimos, llevamos a cabo su cualificación y registro, así como una adecuada investigación de la misma lo que nos permite identificar posibles problemas de calidad, así como el

establecimiento de medidas correctivas y/o preventivas en este ámbito. Este proceso nos permite asegurar que las reclamaciones reciben un tratamiento adecuado, que se toman acciones correctoras, dándose una respuesta adecuada a aquellos clientes que así nos lo solicitan.

RECLAMACIONES EN 2020	
Recibidas	993
Prioritarias/urgentes	123

En 2020 se ha incrementado el número de reclamaciones respecto al ejercicio anterior debido, principalmente, a la serialización implementada en 2019 que en sus inicios no registró errores por problemas de configuración de los sistemas.

9. Información fiscal

En el grupo PIMB OFG Spain Holding prestamos una atención prioritaria al cumplimiento de la legislación tributaria y pago de impuestos aplicables dentro del territorio español, lugar donde desarrollamos la totalidad de nuestras actividades de distribución y fabricación de medicinas farmacéuticas.

En concreto, presentamos la siguiente información relativa a la fiscalidad en el ejercicio 2020 por país (España) y sociedad.

SOCIEDAD (en millones de euros)	**BENEFICIOS ANTES DE IMPUESTOS**	**IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS**	**SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS**
PIMB OFG Spain Holding SL	278	-	-
Wyeth Farma S.A.	362	79	-
Pfizer S.L.U.	25	-	-
Pharmacia Nostrum S.L.	0	-	-
Hospira Invicta Farma S.L.	0	-	-
Vinci Farma S.L.	0	-	-
Binesa 2002 S.A.	0	-	-
TOTAL	**665**		

10. Desarrollo sostenible

En Pfizer trabajamos para que los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas (ONU) para el año 2030 se logren. Dada la naturaleza de nuestro negocio, la actividad que desarrollamos y los proyectos en los que nos implicamos, desde Pfizer contribuimos de forma directa al ODS 3: 'Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades'. En él se centran nuestros mayores esfuerzos, pero también estamos alineados y trabajando activamente para impactar con nuestra contribución a otros objetivos:

3 SALUD Y BIENESTAR	Investigamos y desarrollamos medicamentos y vacunas para mejorar la salud de las personas. En nuestro compromiso con los pacientes los acompañamos durante su enfermedad y proporcionamos soluciones que mejoren su calidad de vida y la de sus familiares.
5 IGUALDAD DE GÉNERO	Fomentamos la inclusión a través de nuestro Comité de Diversidad e Inclusión, nuestro Plan de Igualdad o la colaboración con organizaciones que promueven el empoderamiento de mujeres y niñas como Inspiring Girls, Fundación Woman Forwards, o 50&50 Gender Leadership. Trabajamos, además, para la total inclusión de otros colectivos, como, por ejemplo, el LGTBIQ.
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	Invertimos en la ampliación de la planta biotecnológica de San Sebastián de los Reyes, así como nuestra contribución a la creación y mantenimiento de empleo de calidad.
9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA	Promovemos la innovación en todo lo que hacemos: medicamentos, tecnología, procesos, actividades, forma de trabajar… Además de la investigación e innovación científica, los avances tecnológicos también son esenciales para encontrar soluciones permanentes a los desafíos económicos y ambientales.
12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES	Invertimos en la mejora de nuestras instalaciones e infraestructuras para incluir la última tecnología y conseguir la máxima eficiencia de forma sostenible.
17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS	Ponemos en marcha acuerdos con empresas que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnología o recursos para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Un ejemplo son las colaboraciones con universidades u organizaciones, como la Fundación COTEC y Fundación SERES.

11. Índice contenidos de la Ley 11/2018 frente a GRI

Información solicitada por la Ley 11/2018	Número de página	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Información general		
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	6-12	GRI 102-2 GRI 102-7
Mercados en los que opera	6, 7	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6
Objetivos y estrategias de la organización	13	GRI 102-14
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	13, 14	GRI 102-14 GRI 102-15
Marco de reporting utilizado	3	GRI 102-54
Principio de materialidad	4, 5	GRI 102-46 GRI 102-47
Cuestiones Medioambientales		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	15, 16	GRI 102-15 GRI 103-2
Información general detallada		
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	15, 16	GRI 102-15
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	15, 16	GRI 103-2
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	15, 16	GRI 103-2
Aplicación del principio de precaución	15	GRI 102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	15	GRI 103-2
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	16, 20-21	GRI 103-2 GRI 305-7
Economía circular y prevención y gestión de residuos		

Información solicitada por la Ley 11/2018	Número de página	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	23	GRI 103-2 GRI 306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	18	GRI 103-2 GRI 306-2
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	20-21, 22	GRI 303-5 **(2018)**
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	16, 17	GRI 301-1 GRI 301-2 GRI 301-3
Consumo, directo e indirecto, de energía	21	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	20	GRI 103-2 GRI 302-4
Uso de energías renovables	21	GRI 302-1
Cambio climático		
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	21	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	15, 16	GRI 103-2
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	15, 16, 22	GRI 305-5
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	23	GRI 304-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	23	GRI 304-2
Cuestiones sociales y relativas al personal		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	24	GRI 102-15 GRI 103-2
Empleo		
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	24, 25	GRI 102-8 GRI 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	24, 25	GRI 102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	24, 25	GRI 103-2

Información solicitada por la Ley 11/2018	Número de página	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	25	GRI 103-2 GRI 405-2
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	26	GRI 103-2 GRI 405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	25	GRI 103-2 GRI 405-2
Implantación de políticas de desconexión laboral	28	GRI 103-2
Número de empleados con discapacidad	27	GRI 405-1
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	27, 28	GRI 103-2
Número de horas de absentismo	26	GRI 403-9 **(2018)**
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	27, 28	GRI 103-2 GRI 401-3
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	29-31	GRI 103-2 GRI 403-1 al GRI 403-3
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	26, 27	GRI 403-9 **(2018)** GRI 403-10 **(2018)**
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	31	GRI 103-2
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	24	GRI 102-41
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	24, 28	GRI 403-4 **(2018)**
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	31, 32	GRI 103-2 GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	31, 32	GRI 404-1
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	32	GRI 103-2
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	32-34	GRI 103-2
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	32-34	GRI 103-2

Información solicitada por la Ley 11/2018	Número de página	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	32-34	GRI 103-2
Respeto a los derechos humanos		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	35	GRI 102-15 GRI 103-2
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	35	GRI 102-16 GRI 102-17
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	35	GRI 103-2 GRI 406-1
Medidas implementadas para la 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; la abolición efectiva del trabajo infantil	31, 35	GRI 103-2 GRI 408-1 GRI 409-1
Lucha contra la corrupción y el soborno		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	36, 37	GRI 102-15 GRI 103-2
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	36, 37	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	37	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	38-39, 42,-43	GRI 102-13 GRI 201-1
Información sobre la sociedad		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	38	GRI 102-15 GRI 103-2
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	24, 43, 47	GRI 103-2 GRI 203-2 GRI 204-1
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	38, 43	GRI 413-1 GRI 413-2

Información solicitada por la Ley 11/2018	Número de página	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	38, 43	GRI 102-43 GRI 413-1
Las acciones de asociación o patrocinio	38-42, 47	GRI 103-2 GRI 201-1
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	43, 44	GRI 103-2
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	43, 44	GRI 102-9
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	43, 44	GRI 102-9 GRI 308-2 GRI 414-2
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	44, 45	GRI 103-2
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	44, 45	GRI 103-2 GRI 418-1
Información fiscal		
Los beneficios obtenidos país por país	46	GRI 207-4 **(2019)**
Los impuestos sobre beneficios pagados	46	GRI 207-4 **(2019)**
Las subvenciones públicas recibidas	46	GRI 201-4

KPMG Asesores, S.L.
Torre Cristal
Paseo de la Castellana, 259 C
28046 Madrid

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información no Financiera Consolidado de PIMB OFG Spain Holding S.L. y sociedades dependientes del ejercicio 2020

A los Socios de PIMB OFG Spain Holding S.L.:

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con un alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de noviembre de 2020, de PIMB OFG SPAIN HOLDING S.L. (en adelante, la Sociedad dominante) y sus sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado de 2020 adjunto del Grupo.

El contenido del Informe de Gestión consolidado incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla "Índice contenidos de la Ley 11/2018 frente a GRI" incluida en el Informe de Gestión consolidado adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice contenidos de la Ley 11/2018 frente a GRI" que figura en el citado Informe de Gestión consolidado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de la Sociedad dominante son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales de independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional, diligencia, confidencialidad y profesionalidad.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información No Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (ISAE 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de aseguramiento limitado los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de aseguramiento razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades y áreas responsables de la Sociedad dominante que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de la Sociedad dominante para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad dominante y descrito en el apartado "2. Materialidad", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- Revisión de la información relativa con los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2020.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de PIMB OFG Spain Holding S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de noviembre de 2020, no haya sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados y de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice contenidos de la Ley 11/2018 frente a GRI" del citado Informe de Gestión consolidado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

KPMG Asesores, S.L.

Ramón Pueyo Viñuales

31 de mayo de 2021