



**PIMB OFG SPAIN HOLDING y ENTIDADES  
DEPENDIENTES**  
**Estado de Información No Financiera**  
**2019**



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

El Consejo de Administración de PIMB OFG SPAIN HOLDING S.L emite, de conformidad con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018, el siguiente Estado de Información No Financiera (EINF) para el ejercicio de 2019. Este documento, que se presenta como parte del Informe de Gestión que contiene las cuentas anuales , es de carácter público y está disponible a través de la web corporativa pfizer.es.

Siempre que se ha dispuesto de la información necesaria, se incluyen los datos referidos a las cuestiones generales de la compañía (modelo de negocio, presencia geográfica, objetivos y estrategia), sociales, ambientales, relativas a los derechos humanos y de lucha contra la corrupción y el soborno.

### Análisis de la materialidad

Los contenidos de los asuntos materiales del Grupo son reportados con referencia a los Estándares de Global Reporting Initiative (GRI) señalados en el Índice contenidos de la Ley 11/2018 frente a GRI.

Para la definición de la matriz de materialidad se ha elaborado un listado de temas organizados por ámbito y tipo de priorización (interna y externa). Todos los asuntos se contemplan como una oportunidad para la mejora continua.



**PIMB OFG SPAIN HOLDING y ENTIDADES DEPENDIENTES**

Anexo I: Estado de Información No Financiera – 2019

ASUNTO		PRIORIZACIÓN EXTERNA	PRIORIZACIÓN INTERNA
<b>MEDIO AMBIENTE</b>	Contaminación	0%	54%
	Economía circular y prevención y gestión de residuos	33%	15%
	Uso sostenible de los recursos	67%	38%
	Cambio climático	0%	25%
	Protección de la biodiversidad	0%	8%
<b>CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS PERSONAL</b>	Empleo	100%	65%
	Organización del trabajo	33%	65%
	Salud y seguridad	67%	100%
	Relaciones sociales	67%	42%
	Formación	33%	44%
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	0%	37%
	Igualdad	67%	87%
<b>RESPECTO A LOS DDHH</b>	Derechos humanos	67%	58%
<b>LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y SOBORNO</b>	Ética, transparencia y buen gobierno	100%	85%
<b>INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</b>	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	67%	27%
	Subcontratación y proveedores	67%	46%
	Consumidores	100%	85%
	Información fiscal	100%	81%



## 2. Información general

### 2.1 Modelo de negocio

En Pfizer –compañía biomédica con sede en Nueva York– desarrollamos terapias y vacunas innovadoras destinadas a curar y prevenir enfermedades o a aliviar sus síntomas. A lo largo de nuestros 170 años de historia, nos hemos mantenido fieles a este compromiso con la sociedad que, junto con una apuesta decidida por la I+D, nos permite mejorar la salud de las personas, dando respuesta a las necesidades médicas de hoy y del mañana.

En esta misma línea, somos conscientes de que el avance de la ciencia y la tecnología, así como su aplicación médica, depende de una estrecha colaboración entre todos los agentes implicados en el ámbito sanitario. Solo así podemos maximizar la cartera de medicamentos y conseguir que la innovación farmacéutica llegue a todas las personas que la necesitan de manera rápida, asequible, fiable y con transparencia, de acuerdo con los más altos estándares de calidad y seguridad.

Pfizer en el mundo – 2019*	
Inversión en I+D	8.650 Mill \$
Facturación	51.750 Mill \$
Número de empleados	> 88.000
Centros de fabricación	49
Países en los que tiene presencia	125
Proyectos de nuevos medicamentos en fase de estudio	95

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

### Pfizer en España

Desde que Pfizer España naciese en 1952, nuestra misión se basa en desarrollar medicamentos y vacunas que mejoren la salud y el bienestar de las personas en cada etapa de su vida. De esta forma, nuestro propósito pasa por:

{ *“Innovaciones que cambian la vida de los pacientes”* }

En este empeño, hemos crecido hasta convertirnos en un país clave para la compañía en el desarrollo de proyectos de investigación clínica, tanto a nivel operativo como en I+D. Hoy en día colaboramos con una red de 488 centros de investigación y contamos con la planta de producción biotecnológica de 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.

Además, disponemos de diez delegaciones comerciales distribuidas a lo largo de todo el territorio nacional, lo que nos permite estar cerca de nuestros clientes, respondiendo a sus necesidades de forma rápida y eficaz.



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

<b>Pfizer España en cifras - 2019</b>	
Número de empleados	1.102
<b>Área de investigación</b>	
Inversión en I+D+i	42,5 millones €*
Número de profesionales	100*
Estudios puestos en marcha	70
Moléculas investigadas	30
Pacientes involucrados	1.400

\* Datos pertenecientes a Profarma 2018. Los correspondientes a 2019 se harán públicos en abril de este año.

#### Estructura organizativa

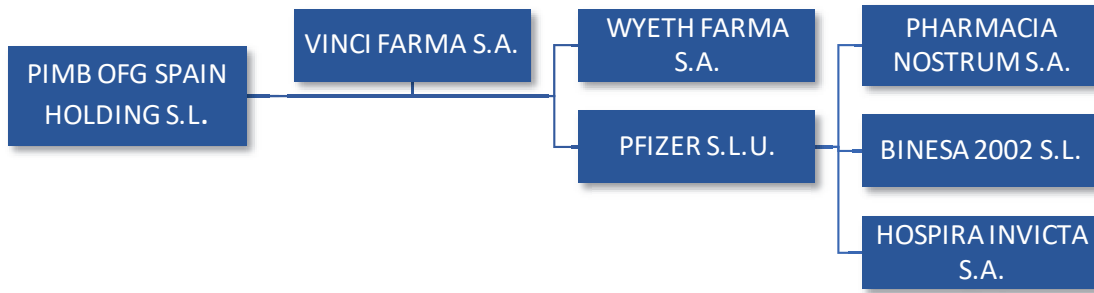
Operamos en nuestro país a través de PIMB OFG Spain Holding, S.L., constituida como sociedad limitada unipersonal y cuyo domicilio social se encuentra en España (Alcobendas, Madrid). Su principal actividad consiste en la gestión de las sociedades participadas y, a 30 de noviembre de 2019, no dispone de personal empleado.

*Composición de las sociedades:*



## PIMB OFG SPAIN HOLDING y ENTIDADES DEPENDIENTES

Anexo I: Estado de Información No Financiera – 2019



Nombre	Domicilio	Fracción de capital %
Vinci Farma, S.A.	Avenida de Europa, 20 Alcobendas <sup>(2)</sup>	100%
Wyeth Farma, S.A.	Km 23, carretera Madrid-Burgos, San Sebastián de los Reyes <sup>(1)</sup>	100%
Pfizer, S.L.U. (*)	Avenida de Europa, 20 Alcobendas <sup>(1)</sup>	100%
BINESA 2002, S.L. (*)	Avenida de Europa, 20 Alcobendas <sup>(2)</sup>	100%
Hospira Invicta, S.A. (*)	Avenida de Europa, 20 Alcobendas <sup>(2)</sup>	100%
Pharmacia Nostrum, S.A. (*)	Avenida de Europa, 20 Alcobendas <sup>(2)</sup>	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.

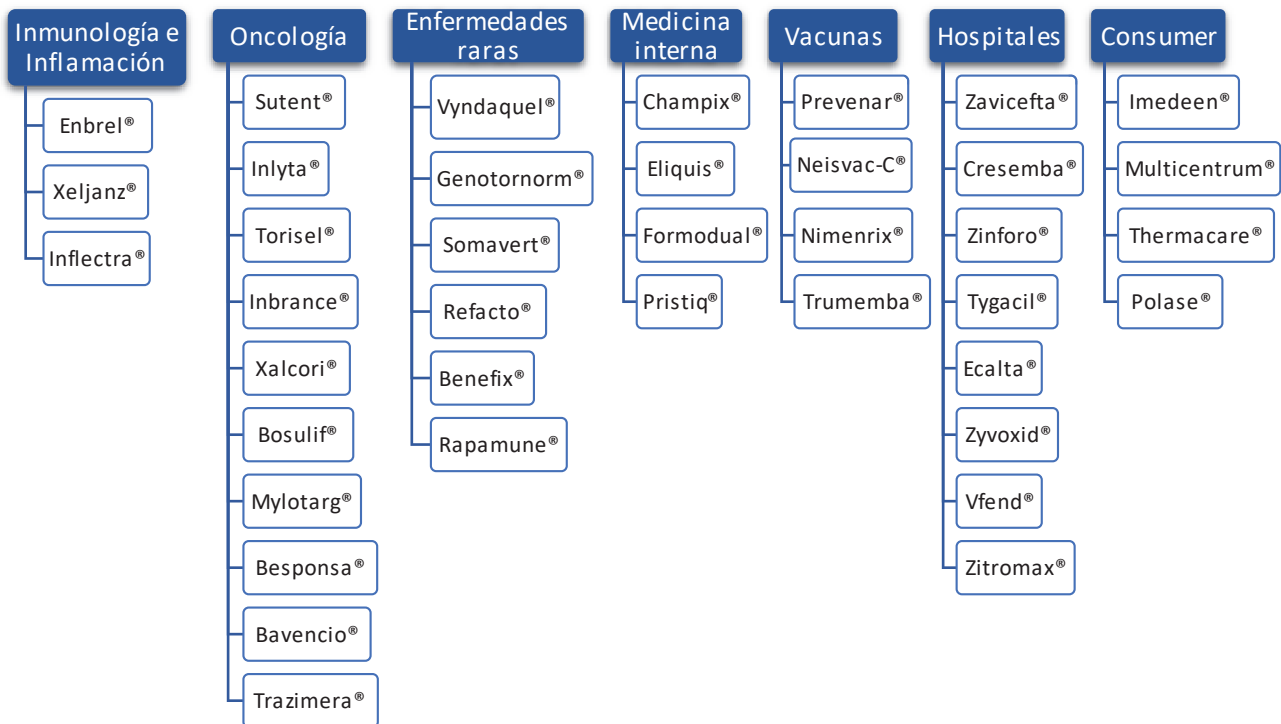
Pfizer S.L.U. y Wyeth Farma S.A. son las dos entidades principales tanto por la actividad que desempeñan como por su propia naturaleza. Así:

- Pfizer S.L.U.: Se dedica a la distribución de medicamentos a través de Pfizer Innovative Health de la cual se desprenden nuestras unidades de negocio:
  - o **Medicina Interna:** Desarrollamos terapias para tratar, retrasar o prevenir la progresión de la enfermedad y mejorar la calidad de vida de los pacientes con enfermedades cardiovasculares (CV), respiratorias, Sistema Nervioso Central (SNC) y tabaquismo.
  - o **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.
  - o **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. Investigando en avances innovadores como la terapia génica o medicamentos para enfermedades poco frecuentes sin tratamiento actual.
  - o **Oncología:** Investigamos y trabajamos para cambiar el panorama del tratamiento del cáncer con medicamentos innovadores y biosimilares, que mejoren significativamente la vida de los pacientes con cáncer.

- Vacunas: Destinada a la comercialización de vacunas para la prevención de diferentes infecciones graves, principalmente las de origen neumocócica y meningocócicas.
  - Hospitales: en la unidad de hospitales estamos comprometidos en favorecer 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 portfolio fundamentalmente con inyectables estériles y productos antiinfecciosos.
  - Consumer Healthcare: Medicamentos para el autocuidado de la salud que no necesitan prescripción o receta médica.
- Wyeth Farma S.A.: lleva a cabo la fabricación, elaboración, acondicionamiento y envasado de fármacos. Desarrolla su labor a través de la planta de San Sebastián de los Reyes que se centra en actividades orientadas hacia la biotecnología, operaciones estériles, acondicionamiento y distribución de los medicamentos.

Nuestras áreas de actuación

En nuestro compromiso por mejorar la vida de los pacientes, enfocamos nuestra actividad hacia los campos de la Inmunología e Inflamación, Oncología, Enfermedades Raras, Medicina Interna, Vacunas y Hospitales, donde una amplia cartera de medicamentos satisface las necesidades médicas<sup>1</sup>:

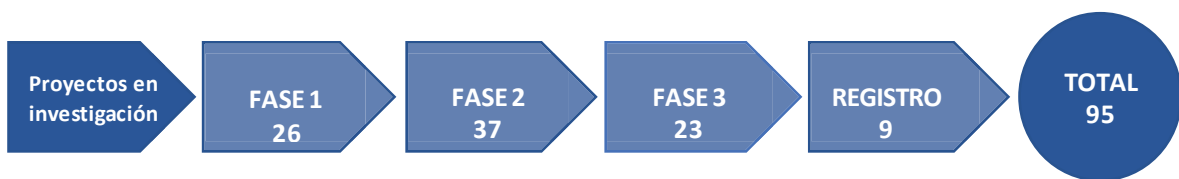


<sup>1</sup> Eliquis® se desarrolla en copromoción con BMS, y Xalcori® con MERCK.

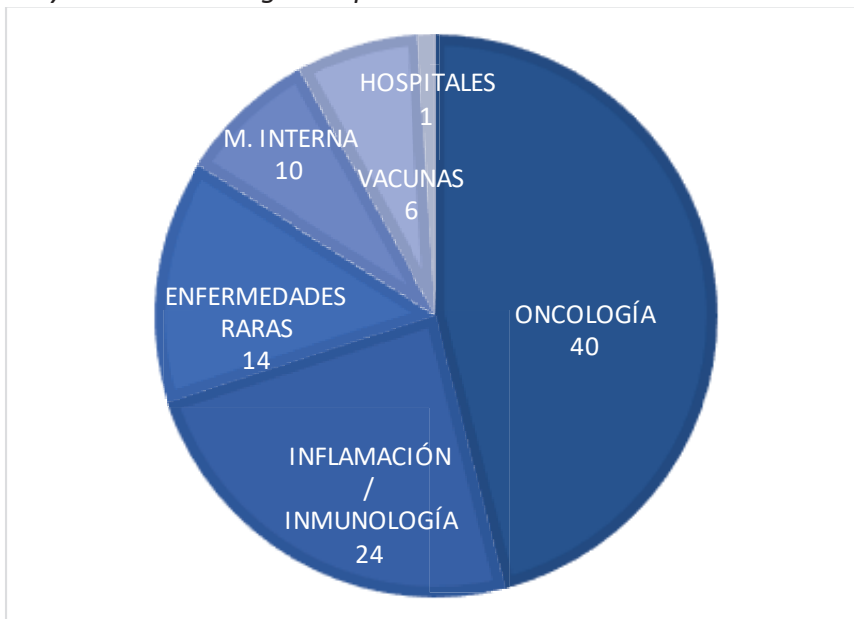
Asimismo, contamos con otros medicamentos que dan respuesta a otras áreas terapéuticas que pueden consultarse a través de nuestra web corporativa (Pfizer.es).

Además, a través de la planta de producción biotecnológica de San Sebastián de los Reyes, elaboramos y distribuimos medicamentos recombinantes para el tratamiento de la hemofilia A y B (Refacto® / XYNTHA® y Benefix®), así como BMP2/Inductos® se produce para Medtronic USA y Dynasat® para su empaquetado y distribución a Europa, Australia y Nueva Zelanda.

Respecto a nuestro *pipeline* –el estado en el que se encuentra el estudio de las distintas moléculas con las que trabajamos–, en la actualidad tenemos en marcha más de 95 proyectos de investigación.



*Proyectos en investigación por área:*



Una planta a la vanguardia de la investigación

En 2019 se ha iniciado la ampliación de nuestra planta de producción en San Sebastián de los Reyes, unas obras en las que se invertirán 47 millones de euros para la construcción de un edificio de tres plantas destinado a áreas de producción aséptica y zonas técnicas.

Las nuevas instalaciones dispondrán de equipos de última generación para la fabricación de medicamentos inyectables, con altos grados de automatización y en base a los



estándares de la industria 4.0, adecuando así su actividad a futuros requerimientos regulatorios.

*“Esta inversión nos permitirá seguir a la vanguardia de la investigación, expandiendo nuestra capacidad para recibir nuevos medicamentos”*

## 2.2 Objetivos y estrategias de la organización

Nuestro propósito pasa por desarrollar innovaciones que cambien la vida de los pacientes. Por ello, cuando hablamos de innovación lo hacemos en todas sus vertientes: 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 diferentes interlocutores clave en el ámbito de la salud (comunidad científica, pacientes, instituciones...).

Así, los pilares estratégicos que impulsan nuestra acción pasan por:



### Factores y tendencias que pueden afectar a la evolución de la compañía

Hay diversos aspectos en la evolución del sector sanitario que influyen en el propio desarrollo de nuestra compañía. En este sentido, el futuro en el ámbito de la salud trae importantes desafíos como, por ejemplo, el envejecimiento de la población durante las próximas décadas y el aumento de las enfermedades crónicas. También se encuentra en el horizonte los planes del nuevo Gobierno en materia de Sanidad, la pérdida de patentes de las compañías farmacéuticas o la entrada de nuevos competidores en el mercado de la hemofilia.

### 3. Medio ambiente

#### 3.1 Pfizer frente a los riesgos medioambientales y gestión ambiental

Como compañía biomédica reconocemos los riesgos que plantea el cambio climático global, ya que conlleva eventos meteorológicos cada vez más severos, con los consecuentes impactos adversos sobre la salud. Por ello, como principio de precaución y anticipación medioambiental, apostamos por poner en marcha acciones voluntarias que nos permitan diseñar soluciones innovadoras y eficaces que reduzcan nuestras emisiones de gas de efecto invernadero (GEI).

De esta forma, respaldamos las políticas que promuevan:

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

Además de las emisiones que contribuyen a este cambio climático, otros riesgos medioambientales identificados e inherentes a nuestra actividad pasan por la generación de residuos y su gestión, así como un elevado consumo de agua.

#### Evaluación de riesgos

Desde Pfizer S.L.U. llevamos a cabo una revisión exhaustiva de los aspectos e impactos ambientales que afectan a los servicios que desarrollamos desde Madrid como, por ejemplo, el mantenimiento eléctrico y mecánico de diversas unidades.

Por su parte, en Wyeth Pharma S.A. se trabaja de acuerdo con la legislación vigente y los 'Recommended Practises', estándares internos que aseguran el mayor nivel de protección y prevención respecto al impacto de nuestras operaciones. Adicionalmente, y de manera voluntaria, su Sistema de Gestión Ambiental está certificado por los estándares ISO 14001 y EMAS. Todos los detalles de la actividad desarrollada en esta área se encuentran especificados en la Declaración Ambiental, publicada en la página web de Pfizer España. Cabe destacar que la planta cuenta con una póliza de seguro de protección ambiental.

#### 3.2 Políticas y compromisos

##### Green Journey

En Pfizer sabemos que el camino hacia las prácticas comerciales ecológicamente racionales comienza con una mejor comprensión de nuestra huella ambiental, su impacto y cómo está cambiando. Por ello, a través del programa Green Journey adoptamos un enfoque empresarial colaborativo donde llevamos a cabo acciones sostenibles que producen un valor medible, tanto para nuestro negocio como para la sociedad.



A través del programa Green Journey, centramos nuestra estrategia medioambiental en tres áreas de actuación fundamentales para nuestro negocio:

- Ayudar a mitigar el cambio climático y sus consecuencias.
- Minimizar el impacto ambiental de nuestros medicamentos y procesos, tanto en la cadena de suministro como a lo largo del ciclo de la vida de nuestros medicamentos.
- Gestionar de forma sostenible los recursos hídricos de los que disponemos.

### Compromisos

Abordamos los aspectos anteriormente mencionados a través del Programa de Sostenibilidad Ambiental. Los objetivos de cara a finales de 2020 se centran en:

Ámbito	Alcance
<b>Energía y cambio climático</b>	Reducimos activamente las emisiones de gases de efecto invernadero, aumentando nuestra eficiencia energética e implementando proyectos de energía limpia. Esta iniciativa va más allá de nuestras propias instalaciones e incluye repensar el parque de vehículos y las rutas utilizadas por nuestra fuerza de ventas.
<b>Agua más limpia</b>	Continuamos evaluando nuestra huella hídrica global, disminuyendo el uso del agua y reutilizándola a través de su reciclaje cuando es posible.
<b>Cadena de suministro</b>	Trabajamos para que el 100% de nuestros proveedores clave respalde nuestro código de conducta y se alinee con los principios de Pharmaceutical Supply Chain Initiative (PSCI) y que manejen sus impactos ambientales a través de programas efectivos de sostenibilidad.

### **Sistema de Gestión Ambiental de la planta de producción**

Debido a las características específicas del trabajo desarrollado en la planta de producción de San Sebastián de los Reyes, sus principios de actuación vienen marcados por la Política de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente. Esta contempla la reducción y prevención de los riesgos ambientales y de contaminación –con la finalidad de eliminarlos o controlarlos–, así como la compensación por el impacto ambiental de nuestras actividades.

A su vez, el compromiso con la mejora continua y la protección del medio ambiente hacen que, desde 2005, la planta trabaje 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.

Este Sistema de Gestión –impulsado por la alta dirección de Wyeth Farma S.A.– cuenta con un departamento de Seguridad y Medio Ambiente cuyo equipo, está 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.



“La adhesión de la planta de producción al Sistema Europeo de Gestión y Auditoría (EMAS) nos ha aportado una mayor credibilidad como organización y confianza de los ciudadanos”

### 3.3 Gestión de residuos en la planta de producción

Debido a la naturaleza de los medicamentos que fabricamos (artículos farmacéuticos estériles), las materias primas utilizadas tienen que cumplir unos elevados requerimientos de calidad. Como medida de responsabilidad, en los últimos años estamos reduciendo el stock tanto de estas materias primas, como de los productos químicos en general, con el fin de disponer de las cantidades estrictamente necesarias, siempre teniendo en cuenta la continuidad de negocio de la compañía.

Asimismo, contamos con un programa anual de concienciación a través del cual realizamos comunicaciones periódicas para compartir las métricas referidas a residuos, CO2 y agua. Además, ofrecemos cursos de formación específicos asociados a cada puesto con la información necesaria para la gestión de residuos en su área.

Finalmente, disponemos de autorización de 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.

#### Indicadores (planta de producción)

##### Consumo de materias primas

Nuestro consumo de materias primas ha aumentado este año debido, principalmente a una mayor producción, ya que hemos pasado de fabricar 3,5 millones de viales en 2018 a 5,1 millones en 2019.

Materias primas (kg)	2018	2019
Ácido clorhídrico concentrado	23,3470	42,8660
Ácido fosfórico 85%	3,3936	10,6940
Ácido L-glutámico	3,8983	7,4873
Cloruro cálcico	1,1625	2,2655
Cloruro sódico	40,9229	65,6875
Glicina bmp-2	13,1661	40,0160
Glicina inyectable	62,4866	81,1002
Hidróxido sódico nf, ph eur/jp	1,5781	2,3603
Histidina	11,1430	17,7408
Hidróxido sodico 5m	363,0000	613,0000
Polisorbato 80, NF, EP/JP	0,3029	0,7435
Polisorbato 80 vegetal	0,7239	1,0595
Sacarosa	49,0020	76,5502
Sodio fosfato bibásico usp	2,3083	4,5798
Caldo de soja trípico mk	24,0000	13,0000
Nitrógeno a presión	2.933,6040	3.861,4600
Lactosa monohidrato	-	4,1990
Ácido tartárico	-	0,7040

<b>TOTAL</b>	3.534,0392	4.845,5136
--------------	------------	------------

### Residuos no peligrosos

Los residuos no peligrosos generados en mayor proporción son los asimilables a urbanos, orgánicos, 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).

<b>Residuos no peligrosos (t)*</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Asimilables a urbanos	29,97	18,48
Papel/cartón usado	83,44	56,2
Madera/pallet	4,38	3,1
Plástico	29,69	28,82
Vidrio	13,56	17,68
Orgánicos	5,22	13,01
Restos de poda	7,96	8,72
Chatarra	9,86	7,08
Lodos depuradora	5,08	7,08
Aceites usados de cocina	0,1	0,18
Otros	1,13	4,21
<b>Tratamiento</b>		
Reciclado	154,21	134,79
Valorización energética	1,13	4,21
Depósito	35,05	25,56
<b>TOTAL</b>	<b>190,4</b>	<b>164,6</b>

\* 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.

<b>Indicadores básicos de generación y gestión de residuos no peligrosos (t generadas / millones de unidades fabricadas)</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>Gestión</b>
Generación de asimilables a urbanos	8,56	3,59	Vertedero residuos urbanos
Generación de papel/cartón usado	23,84	10,91	Reciclado
Generación de madera/pallet	1,25	0,60	Reciclado/reutilización
Generación de plástico	8,48	5,60	Reciclado
Generación de vidrio	3,87	3,43	Reciclado
Generación de orgánicos	1,49	2,53	Reciclado
Generación de restos de poda	2,27	1,69	Reciclado (abono)
Generación de chatarra	2,82	1,37	Reciclado
Generación de lodos depuradora	1,45	1,37	Vertedero
Generación de aceites usados de cocina	0,03	0,03	Reciclado

Otros	0,32	0,82	Valorización energética
<b>Tratamiento</b>			
Reciclado	44,06	26,17	Reciclado
Valorización energética	0,32	0,82	Valorización energética
Depósito	10,01	4,96	Depósito
<b>TOTAL</b>	<b>54,40</b>	<b>31,95</b>	

### Residuos peligrosos

<b>Residuos peligrosos (t)</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Operaciones de la fabricación (materias primas, restos de fabricación, material contaminado)	3,76	8,06
Envases vacíos contaminados incluyendo aerosoles	1,08	1,17
Residuos biosanitarios grupo III	1,48	1,94
Residuos de los laboratorios	3,78	4,82
Operaciones de mantenimiento (aceites de mantenimiento, baterías Pb/Ac, absorbentes, etc.)	3,08	2,65
<b>TOTAL</b>	<b>13,18</b>	<b>18,64</b>

<b>Indicadores básicos de generación y gestión de residuos peligrosos (t generadas/millones de unidades fabricadas)</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Operaciones de la fabricación (materias primas, restos de fabricación, material contaminado)	1,07	1,57
Envases vacíos contaminados incluyendo aerosoles	0,31	0,23
Residuos biosanitarios grupo III	0,42	0,38
Residuos de los laboratorios	1,08	0,94
Operaciones de mantenimiento (aceites de mantenimiento, baterías Pb/Ac, absorbentes, etc.)	0,88	0,51
<b>TOTAL</b>	<b>3,77</b>	<b>3,62</b>

\* Salvo los envases (que se reciclan) y los residuos biosanitarios (que tienen un tratamiento especial), el resto de los residuos son enviados a valorización energética.

## 3.4 Uso responsable de los recursos

### **Eficiencia energética**

Entre las medidas adoptadas para mejorar nuestra eficiencia energética destaca la remodelación del edificio de la sede en Madrid iniciada en 2020 para que sea más sostenible. De esta forma, se llevará a cabo:

- La ampliación de los espacios, creando entornos colaborativos.
- Un mayor aprovechamiento de la luz natural y toda la iluminación generada LED.
- Mejora de la conectividad (aumento de la red WIFI).
- Disminución del cableado.
- La renovación del mobiliario e incorporación de sillas más ergonómicas.
- La inclusión de contenedores de reciclaje para desperdicios orgánicos, plásticos y de papel.



- La incorporación de pantallas digitales para evitar la impresión de cartelería y otros materiales.
- Mediciones de carácter mensual donde analizar el ahorro energético.

### **Tipos de energía utilizados en la planta de producción**

Tanto para la fabricación de nuestras medicinas, como para el resto de las actividades que se llevan a cabo en la planta de producción de San Sebastián de los Reyes, los principales tipos de energía que se utilizan son el gas natural y la electricidad. Para controlar su consumo disponemos de equipos de medición, que son la base de nuestro sistema de gestión, el cual nos permite asegurar un correcto funcionamiento de las instalaciones, e identificar incidencias u oportunidades de mejora en el mismo.

Dentro de los objetivos ambientales anuales de la planta siempre se establecen proyectos de mejora de las instalaciones y equipos. Gracias a estas medidas, el consumo energético desde 2014 hasta 2018 se ha reducido en un 40% (fabricación/consumo). En esta línea, durante 2020 está prevista la instalación de un sistema de gestión de energía y agua que ayude a controlar de un modo más sistemático el consumo de estos recursos.

Para apoyar nuestro compromiso con la reducción de nuestros consumos, cada cuatro años llevamos a cabo una auditoría de eficiencia energética en la planta según las directrices de la Directiva 2012/27/UE. En diciembre de 2019 se llevó a cabo la última auditoría. Las oportunidades de ahorro identificadas tanto de energía como de agua se implantarán a lo largo de los próximos años.

### Energías renovables

Desde enero de 2019, el proveedor de electricidad de la planta de producción es ACCIONA, compañía que certifica que las fuentes de energía que utiliza son 100% renovables. Además, uno de los proyectos identificados para mejorar nuestro desempeño ambiental en estas instalaciones, y que está en fase de estudio, es la puesta en marcha de una planta fotovoltaica que genere 1.500 MWh, lo que reducirá nuestras emisiones de CO<sub>2</sub> en aproximadamente 441 toneladas.

### **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 disponemos de 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<sup>3</sup>, si bien utilizamos menos del 13% del mismo.

### **Emisiones**

Las emisiones de gases de efecto invernadero que generamos son producto de las actividades que desarrollamos, incluido el uso de los bienes y servicios. En este sentido, nuestras principales emisiones en la planta de producción son de CO<sub>2</sub> debido al

consumo de gas natural, ya que desde enero de 2019 el consumo de electricidad proviene únicamente de fuentes 100% renovables.

Asimismo, y siguiendo las políticas ambientales tanto de la compañía como de la legislación vigente europea y española, estamos sustituyendo 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.

### Indicadores

Consumos Pfizer S.L.U. (Madrid)	2019
Electricidad	1.618.174 kWh
Gas natural	887.854 kWh
Agua	4.680 m3

Consumos Wyeth Farma S.A. (S. Sebastián de los Reyes)	2019
Electricidad	8.650.160 kWh
Gas	5.854.336 kWh
Agua TOTAL	29.130 m3
Consumo pozos	27.608 m3
Consumo CYII	1.522 m3

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

Emisiones Pfizer S.L.U. (Madrid)	2019
Electricidad	469 t
Gas natural	181 t

Emisiones CO2 Wyeth Farma S.A. (S. Sebastián de los Reyes)	2019
Gas	1.196 t
Electricidad	2.511 t
Gases refrigerantes	751 t

### 3.5 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 oportunidades de mejora.

Objetivos 2019	Acción	Estado
Reducir el consumo de energía	Instalar un sistema de paneles fotovoltaicos que permita reducir 1,500 MWh	Tras la fase de estudio, se pondrá en marcha en 2023
	Cambio de las luminarias a sistemas LED en la zona de producción (APA) para reducir 10MWh	✓





**PIMB OFG SPAIN HOLDING y ENTIDADES DEPENDIENTES**

Anexo I: Estado de Información No Financiera – 2019

	Mejorar la eficiencia energética del Sistema de Climatización de los Laboratorios para conseguir reducir el consumo 573 Kwh	Realizado el estudio. Su implantación se llevará a cabo en 2020
	Mejorar la eficiencia energética del Sistema de Climatización del área de Dispensing para conseguir reducir el consumo 270 MWh	Pendiente de comprobar la efectividad de los cambios en la climatización de los laboratorios para su implantación en 2021
	Instalación del Sistema de Gestión de Energía y Agua	✓
Reducir el consumo de agua	Adecuación de la caldera EDARI para almacenar agua regenerada para riego. Se espera una reducción del consumo en 2.500 m3	✓
	Minimizar consumo de agua en la bomba de anillo líquido del autoclave. Con ello se reducirá el consumo en 2.400 m3	Se espera implantar durante el Shut down de 2020
	Mejora del sistema de jardinería y riego. para reducir el consumo de 2.000 m3	Se espera implantar en 2020
Minimizar la cantidad de residuos que se envían a vertedero	Optimizar la segregación de residuos en los laboratorios de QC. El objetivo es reducir la cantidad en 3.000 Kg	✓
	Sustituir las batas de polipropileno por otras de tela en el edificio F. El objetivo es reducir este material en 1.200 kg	Definido alcance del proyecto y sus necesidades. Se espera implantar en 2020
	Encontrar tratamiento para los acumuladores de frío, evitando que acaben en el vertedero. La reducción sería de 2.000kg	✓
Asegurar que el Sistema de Gestión Ambiental está alineado con nuestras estrategias ambientales	Incluir el medio ambiente en el programa IMEx	Definidos los 'safety champions' de cada uno de los ecosistemas generados hasta el momento
Integrar comportamientos medioambientales en la cultura de la planta	Reforzar los comportamientos ambientales a través del programa CUIDATEMAS	✓
Reducir el impacto de nuestras acciones y medicamentos en el medio ambiente	Disminuir el consumo de papel en un 14%	Implantado el sistema EBR en la fase de empaquetado. Pendiente de validar el máster para adecuar todas las recetas



Hacer que las instalaciones y procesos sean lo más sostenibles medioambientalmente	Incluir criterios de sostenibilidad y de eficiencia energética en los nuevos proyectos (reforma del almacén L5 y ampliación de la zona de producción CA2U)	✓
--	--	---

**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.

**Economía circular**

Como creemos en un modelo de economía circular en el que los residuos pasen a ser recursos, nuestra apuesta pasa por producir-usar-reciclar.

La campaña ‘No Waste’ nos ayuda a conseguirlo, además de fomentar la sensibilización ambiental entre nuestros empleados. Entre otros proyectos puestos en marcha se encuentran, por ejemplo, el ‘Bosque Pfizer’, a través del cual hemos reducido el material caducado del almacén del 20% al 5%, así como el número de referencias en stock. También contempla el ‘Sistema de Gestión de Documentos Paperless’, mediante el que digitalizamos las facturas de los proveedores y que nos ha permitido reducir las impresiones un 18%, o el ‘Clean Day’ que nos ha ayudado a reducir y reciclar 11 toneladas de papel y cartón.

## 4. Gestión del personal

### 4.1 Empleo

Nuestros empleados se distinguen por su compromiso, talento y diversidad. Sin su implicación, profesionalidad y esfuerzo sería imposible alcanzar los objetivos que tenemos como compañía. Por ello, el pilar estratégico del grupo es ‘Potenciar a nuestra gente’, lo que se traduce en hacer de Pfizer un lugar increíble de trabajo, reconociendo el talento, el rendimiento y creando espacios de trabajo que fomenten el desarrollo profesional.

Asimismo, creemos en la equidad, por lo que centramos nuestros esfuerzos en contar con una plantilla inclusiva e integrada por personas con diferentes capacidades, con el convencimiento de que, a mayor diversidad, más efectividad e innovación en los equipos.

#### Indicadores relativos al personal

En la actualidad, contamos en España con un total de 1.102 profesionales, todos cubiertos por convenio colectivo.

#### Distribución de plantilla (Pfizer S.L.U. y Wyeth Farma S.A.)

Distribución por sexo		Mujeres	Hombres	Total
Fin de año fiscal	Indefinido	507	497	1.004
	Indefinido parcial	2		2
	Temporal	51	24	75
	Temporal parcial			
	Número de despidos	12	9	21
	<b>TOTAL</b>	<b>572</b>	<b>530</b>	<b>1.102</b>

{ *“Nuestra plantilla se caracteriza por ser paritaria, un 52% son mujeres y un 48% hombres”* }

Distribución por edad		<30	30-45	>45	Total
Fin de año fiscal	Indefinido	22	406	576	1.004
	Indefinido parcial			2	2
	Temporal	20	40	15	75
	Temporal parcial				
	Número de despidos		5	16	21
	<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>451</b>	<b>609</b>	<b>1.102</b>

Distribución por categoría profesional		Directores	Managers	Técnicos	Administrativos	Operarios	Total
Fin de año fiscal	Indefinido	78	171	591	94	70	1.004
	Indefinido parcial	0	1	1	0	0	2
	Temporal	0	1	31	39	4	75
	Temporal parcial	0	0	0	0	0	0
	Número de despidos	2	6	9	4	0	21
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>179</b>	<b>632</b>	<b>137</b>	<b>74</b>	<b>1.102</b>

{ *“Apostamos por la seguridad laboral a través de contratos indefinidos que en 2019 se situaron por encima del 90%”* }

#### Remuneración (Pfizer S.L.U. y Wyeth Farma S.A.)

Remuneración media por sexo (€)	2018	2019	Variación en el periodo (%)
Mujeres	72.921	75.675	3,77%
Hombres	86.780	87.729	1,09%

Remuneración media por edad (€)	2018	2019	Variación en el periodo (%)
<30	29.004	33.412	15,2%
30-45	58.918	63.847	8,37%
>45	98.268	98.305	0,04%

Remuneración media por categoría (€)	2018	2019	Variación en el periodo (%)
Directores	242.983,37	218.804,38	-9,95%
Managers	117.786,77	115.618,08	-1,84%
Técnicos	66.744,70	69.744,01	4,49%
Administrativos	34.467,37	36.584,90	6,14%
Operarios	33.146,06	35.811,26	8,04%



Remuneración media (€)	Mujeres	Hombres
Remuneración media de directivos	196.804	241.933
Remuneración media de consejeros	No se remunera	No se remunera

**Desigualdad salarial\***

Pfizer S.L.U.	
Categoría	Brecha
Directores	0,24
Managers	0,08
Técnicos	0,13
Administrativos	-0,13
Operarios	No hay operarios

Wyeth Farma S.A.	
Categoría	Brecha
Directores	-0,14
Managers	0,01
Técnicos	0,08
Administrativos	0,09
Operarios	0,02

\*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 (Pfizer S.L.U. y Wyeth Farma S.A.)\***

Absentismo laboral (horas)	
Mujeres	46.520
Hombres	29.712
<b>TOTAL</b>	<b>76.232</b>

\*Entre las causas del absentismo se contemplan los casos de accidentes, enfermedades, maternidad y paternidad. Su incidencia en la compañía se considera baja. A lo largo de 2019 se han producido 6 accidentes laborales (5 mujeres y 1 hombre) y ninguna enfermedad profesional.



### Índice de rotación

Número de bajas en Pfizer S.L.U.			Número de bajas en Wyeth Farma S.A.		
Voluntarias	10	1,3%	Voluntarias	5	1,9%
Involuntarias	19	2,6%	Involuntarias	2	0,7%
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>3,9%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>2,6%</b>

*“En Pfizer España el índice de rotación de personal no llega al 7%, una tasa que pone en valor la fidelidad de nuestros empleados, así como la importancia y el cuidado que le damos a las personas”*

### Empleados con discapacidad

Creemos en la igualdad de oportunidades en el ámbito profesional. Por ello avanzamos en la inclusión laboral de las personas con capacidades diferentes. En la actualidad, y como parte de este compromiso, contamos en la plantilla con cuatro personas 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.

Para alcanzar este objetivo colaboramos con la Fundación Universia para que universitarios con capacidades diferentes realicen prácticas en nuestra empresa. Adicionalmente, incluimos candidatos pertenecientes a este colectivo en los procesos de selección y, en caso de ser contratados, preparamos una guía ad hoc que compartimos con el equipo donde se va a incorporar para facilitar su integración.

Asimismo, fomentamos la inserción laboral indirecta por medio de iniciativas como ‘Condenados al Bordillo’, desarrollada junto a la Fundación Adecco, y colaboramos en proyectos orientados al cumplimiento de la LGD (Ley General de Discapacidad). También, junto a fundaciones como Santa Lucía, Universia o Complutense, financiamos la contratación de profesionales discapacitados en diversos entornos normalizados para promover su visibilidad e inclusión en el mundo laboral.

Nuestro compromiso llega más allá, y a través del ‘Plan Familia’ hemos desarrollado un programa personalizado destinado a los familiares de nuestros empleados que tengan algún tipo de discapacidad. Las acciones contempladas buscan favorecer su inserción laboral o a obtener un grado de autonomía personal suficiente para su integración social.

## 4.2 Organización del trabajo

Una de nuestras prioridades es favorecer el bienestar de nuestros empleados, facilitando políticas que promuevan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.



Este compromiso por la mejora de las condiciones de trabajo se ve reflejada en las siguientes medidas:

- 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 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.
- Teletrabajo: Siempre que las características de su puesto lo permitan, los empleados pueden optar a trabajar desde su domicilio de cuatro a ocho días al mes.
- Política de ayudas económicas: Están destinadas a mejorar las condiciones de los empleados que soportan una mayor carga familiar, entre las que destacan:
  - 
  - Ayuda al matrimonio o pareja de hecho.
  - Ayuda al nacimiento.
  - Ayuda escolar.
  - Ayuda de guardería.
  - Ayuda a estudios universitarios de empleados.
  - Ayuda a estudios universitarios de hijos de empleados.
- Política de desconexión: La empresa reconoce, a través de esta política, el derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral, así como sensibilizar a los empleados sobre su importancia. Esta directriz, habilitada en la actualidad para las oficinas, se extenderá en 2020 a la 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.

### 4.3 Salud y seguridad

En nuestro compromiso con las personas, la compañía apuesta por un entorno de trabajo saludable que favorezca la organización del trabajo y el bienestar de los



empleados. Bajo este marco se está consolidando un Modelo de Gestión de Empresa Saludable en Pfizer S.L.U., que establece los principios y directrices generales para la gestión de la promoción y protección de la salud, seguridad y bienestar de sus empleados, incluyendo la sostenibilidad del ambiente de trabajo como una prioridad y uno de los pilares básicos de las propuestas de valor para los empleados.

Entre las medidas destinadas a velar por la protección de los empleados, la sede central de Madrid dispone de un servicio médico compuesto por un doctor especialista en medicina del trabajo e higiene industrial, una enfermera y una sala de curas. Nos ayuda en este ámbito un servicio externo contratado con Fremap que asume la seguridad y ergonomía. Por su parte, cada delegación cuenta con una persona responsable en esta materia, apoyada por los técnicos de QUIRÓN PREVENCIÓN en toda España.

Por su parte, Wyeth Farma S.A., además de cumplir los estándares generales de la compañía en esta materia, dispone de su propio Sistema de Gestión de Seguridad y Salud que, certificado por OHSAS, abarca todas las operaciones desarrolladas en la planta de producción y está integrado junto al resto de los sistemas de gestión. Cuenta con un Servicio de Prevención propio dirigido por técnicos cualificados en seguridad (contratada con Cualtis), higiene y ergonomía, y un Servicio Médico.

Con fin de que la prevención esté integrada en todos los órdenes de la compañía, en Pfizer S.L.U. contamos, además, 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.

### **Programas y beneficios**

Dentro de nuestra política de mejorar las condiciones laborales y la protección de nuestros profesionales, buscamos, además, ayudarles a llevar una vida más saludable, tanto dentro como fuera del trabajo, por medio de programas integrales.

Estos programas van desde reconocimientos médicos, oftalmológicos y bucodentales, hasta talleres sobre higiene del sueño, salud cardiovascular, control del estrés y de las migrañas, primeros auxilios o prevención de distintos tipos de cáncer. Durante 2019 también se han llevado a cabo acciones en torno a la seguridad vial y la corrección postural de la espalda, así como clases informativas sobre enfermedades como la osteoporosis, hepatitis, gripe, meningitis o neumococo.





Otros servicios puestos a su disposición son los destinados a la vacunación, fisioterapia, actividad física, rehabilitación del suelo pélvico y asesoramiento nutricional.

A estos programas se les unen otros beneficios que suponen un valor diferencial para nuestros empleados, como planes de pensiones, un seguro médico y de discapacidad y una sala de lactancia en la sede de Madrid.

*“En 2020 nuestro objetivo es conseguir la certificación de AENOR como empresa saludable”*

#### 4.4 Relaciones sociales

Las relaciones laborales en Pfizer se basan en el respeto a los representantes legales de los trabajadores, así como en el cumplimiento de las normas dictadas por la legislación en cuanto a comités de empresa y sindicatos.

Así, Pfizer S.L.U. cuenta 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, Wyeth Pharma también dispone de su propio Comité de Empresa, formado por 13 miembros.

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

#### 4.5 Apoyo a la formación

Apoyamos el crecimiento profesional de nuestros empleados a través de formaciones de calidad 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.

En Pfizer damos formación a todos los empleados a través de la plataforma *online* ‘Power to learn’, un sistema de gestión de aprendizaje de la compañía a nivel global. La plataforma asigna la formación dependiendo del puesto de trabajo que se desempeñe. Principalmente ofrece cursos relacionados con el negocio, en Compliance, utilización de redes sociales y la regulación en las relaciones con los profesionales sanitarios, entre



otros temas de interés, para asegurar el correcto funcionamiento de los procesos internos de la organización.

Por otro lado, ofrecemos formación en idiomas, fundamentalmente en inglés. Ésta puede ser presencial u *online*.

*“En 2019 hemos impartido más de 19.000 horas de formación a un total de 1.230 participantes”*

Formación Pfizer S.L.U	Horas
<i>Online</i>	6.388
Presencial	12.616
<b>TOTAL</b>	19.004

#### Plan de formación específico para la planta de producción

Debido a las peculiaridades propias de la actividad desplegada en la planta de producción, todo el personal que desempeñan 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 formación 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
	66.746

#### **4.6 Accesibilidad universal**

Nuestras instalaciones cuentan, entre otras medidas, con una entrada al edificio principal totalmente accesible, donde se han suprimido las barreras arquitectónicas e incorporado una rampa y puertas adaptadas a las personas con movilidad reducida. También se han adecuando a sus necesidades los aseos, los espacios comunes y el autobús de ruta por medio de la incorporación de un sistema de elevación.

*“En Pfizer promovemos centros de trabajo accesibles, seguros y cómodos para todos los colaboradores”*



#### 4.7 Plan de Igualdad

Nuestro objetivo en materia de igualdad pasa por asegurar la equidad de trato y de oportunidades entre todos nuestros profesionales, así como el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007.

Con este fin, tanto en Pfizer S.L.U. como en Wyeth Farma S.A. contamos con un Plan de Igualdad propio que integramos en nuestro día a día para conseguir que la igualdad efectiva de género se integre totalmente en la cultura del grupo. En este empeño nos ayuda el 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.

Los objetivos del Plan son:

- Promover la igualdad de oportunidades entre toda la plantilla, garantizando el acceso igualitario a las diversas oportunidades, el desarrollo profesional y a las condiciones de trabajo.
- Búsqueda, retención y desarrollo del talento, proporcionando las posibilidades y oportunidades a hombres y mujeres por igual.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de género, sobre todo la indirecta.
- Profundizar en medidas que mejoren aún más las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Sensibilizar al conjunto de la empresa en perspectiva de género, sobre todo a nivel de mandos superiores e intermedios.
- Homogeneizar criterios en este ámbito las políticas de Recursos Humanos.

#### Plan de Diversidad

Nuestro Plan de Igualdad se complementa con el Plan de Diversidad, un programa que desarrolla acciones destinadas a sensibilizar y promover una cultura diversa e inclusiva (de género, edad, función, roles, raza, etc.) dentro de la compañía.

El Plan se apoya en el Comité de Diversidad e Inclusión que, liderado por dos *co-chair* en España y respaldado por la Dirección, se encarga de coordinar acciones internas y externas en esta materia con la colaboración de voluntarios procedentes de diferentes departamentos de la compañía.

#### Acciones internas 2019

	Participantes	Grado de satisfacción
Formación en sesgo inconsciente	400	4,5/5
Talleres 'Banco de Conocimiento'	250	9,24/10
Job Shadowing (posibilidad de pasar una jornada de trabajo en un departamento distinto al suyo)	20	4,5/5



*“A lo largo de 2019 y principios de 2020 ya se ha formado a todos los empleados de Pfizer S.L.U. en cultura inclusiva”*

Celebramos el Día de la Diversidad, un encuentro que durante los últimos tres años ha contado con una alta asistencia de la oficina central. Este evento ofrece conferencias protagonizadas por expertos en diversas materias y actividades en las que cada año participan más de 200 personas.

#### Acciones externas 2019

Como empresa que ha hecho suyo el compromiso de avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, colaboramos con organizaciones que buscan esta misma finalidad.

Así, junto a la Fundación Inspiring Girls, hemos puesto en marcha en nuestras instalaciones el *speed networking* ‘Niñas sin Límites, la Sanidad del futuro’, donde mujeres inspiradoras mostraron a las jóvenes distintas salidas profesionales y trabajos en un entorno diferente. Durante este año también impulsamos el ‘Madrid Woman’s Week’ y colaboramos con Junior Achievement en el programa ‘Orienta-T’ para ayudar a jóvenes de entre 14 y 17 años a enfocar su futuro laboral.

#### **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 2019 no se ha registrado ninguna denuncia relacionada con el acoso sexual”*

#### **4.8 Comunicación con nuestros empleados**

La Oficina del Ombudsman es un canal de comunicación esencial dentro de la cultura de Pfizer. De esta forma, brinda 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.



## 5. Derechos humanos

### 5.1 Políticas y compromisos

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

Estos compromisos vienen recogidos en el Libro Azul de Pfizer, un documento que contiene las políticas de conducta profesional de la compañía. Es, por tanto, la guía que rige nuestra manera de operar en el mundo, donde la integridad es la base de la confianza que necesitamos para lograr nuestra misión de convertirnos en la empresa más valorada del mundo.

Dentro de este código de conducta se establece la obligatoriedad de cumplir todas las normativas de los países en los que operamos, además de prohibir de forma expresa el trabajo infantil y la explotación laboral.

Además, promovemos el trato justo y equitativo a todos los empleados y no ejercemos ningún tipo de discriminación, acoso ni represalia.

*“Durante 2019 no se ha reportado ninguna denuncia por casos de vulneración de derechos humanos”*

## **6. Corrupción y soborno**

Nos caracterizamos por competir de manera legal y ética dentro del mercado, así como por actuar de forma responsable en nuestras relaciones 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 del 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.

### **6.1 Políticas y compromisos**

En nuestro día a día interactuamos con los profesionales de la salud y con otros clientes de varias formas como, por ejemplo, a través de comunicaciones sobre información médica, actividades promocionales e iniciativas educativas y de investigación. Para evitar cualquier riesgo relacionado con el correcto desempeño de estas acciones, nos comprometemos a cumplir los estándares más exigentes de integridad, junto a las leyes y normativas aplicables en todos los aspectos de nuestra relación con los profesionales sanitarios.

Tal y como se contempla en el ‘Libro Azul’ este compromiso con la integridad también está presente en nuestras prácticas de marketing. Así, todos los materiales de promoción tienen que ser precisos, no engañosos y acatar todos los estándares médicos, jurídicos y normativos, incluidos los estándares vigentes relacionados con la comprobación, el rigor científico y el equilibrio justo.

Con el objetivo de prevenir riesgos en materia de corrupción y soborno, 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 antirepresalias 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.
- Transparencia: Pfizer reporta y publica sus transferencias de valor según lo establecido por EFPIA (Federación Europea de Asociaciones y Empresas Farmacéuticas) en 2013.

### **Pfizer y la transparencia**

Estamos firmemente comprometidos con la transparencia en nuestro trabajo como compañía biomédica y en nuestra relación con los profesionales y organizaciones sanitarias. Compartir información sobre esa relación de manera directa y transparente ayuda a explicar el valor decisivo de nuestro trabajo en la salud de los pacientes.

En línea con esta filosofía, y como laboratorio adscrito al Código de Buenas Prácticas de la Industria Farmacéutica, desde el 1 de enero de 2016 publicamos las transferencias de valor 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](http://pfizer.es)



## 7. Sociedad

En Pfizer generamos valor para las personas y su entorno a través de la innovación científica, tecnológica y social. Una innovación que definimos como sostenible, ya que está comprometida con la creación de soluciones a largo plazo, que transformen la realidad y sean responsables con el entorno.

Contribuimos así a crear un mundo mejor acercando la innovación a nuestros interlocutores: pacientes, profesionales sanitarios y sociedad civil. Mediante la innovación sostenible trabajamos para ayudar al cumplimiento de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la ONU en 2015 con el fin de contribuir a la sostenibilidad del planeta.

### Compromiso con los pacientes

La confianza, la ética y el respeto mutuo son claves en la colaboración de Pfizer con los pacientes, por eso nos esforzamos en escucharlos y ofrecerles una atención integral que va más allá del propio medicamento.

Asimismo, apoyamos a las personas que sufren cualquier patología trabajando junto a las asociaciones que los representan para un mejor entendimiento de su enfermedad. En la actualidad, colaboramos con más de cien organizaciones de pacientes en proyectos destinados a aumentar la información de sus patologías, mejorar su calidad de vida más allá de los tratamientos e incrementar su representatividad social como legítimos representantes de los pacientes.

### Aportamos valor

Nuestro apoyo a los pacientes y la colaboración con las asociaciones está presente en todas las áreas en las que trabajamos. A través de diferentes proyectos trabajamos junto con las asociaciones para crear herramientas que ayuden a mejorar el conocimiento y la comprensión de sus patologías y a generar proyectos que aporten valor para los pacientes y las asociaciones que los representan.

Así, ponemos a su disposición plataformas digitales como ‘Pacientes en la Red’, una escuela 2.0 que ayuda a las organizaciones de pacientes a crear y mantener su identidad digital. También, junto con la Asociación Española de Fundraising, hemos organizado las segundas jornadas sobre captación de fondos, que ha unido las experiencias de las asociaciones de pacientes, hospitales e institutos de investigación.

Queremos también contribuir a mejorar la atención sanitaria desde la base y, por ello, cabe destacar especialmente nuestro apoyo a la celebración del PxP Day (Paciente Experience Day), el primer evento para estudiantes universitarios de medicina, que se ha celebrado con todas las universidades de Medicina de la Comunidad de Madrid. Un encuentro de diálogo sobre la necesidad de mejorar la relación médico-paciente.





En 2019, también hemos ofrecido acciones informativas desarrolladas junto a diferentes colectivos de pacientes y dirigidas tanto a niños como a jóvenes, adultos y mayores en el campo de la hemofilia, enfermedad de Andrade, cáncer de pulmón, fumadores y anticoagulados, entre otros. En este marco, junto a la Federación Española de Asociaciones de Anticoagulados (FEASAN), hemos participado en campañas de concienciación y sensibilización como la iniciativa ‘La vida fluye’ para proteger a nuestros mayores sobre el riesgo cardiovascular.

Por otro lado, hemos mostrado junto con la Federación Española de Cáncer de Mama (FECMA), la realidad de las mujeres que viven con un cáncer de mama metastásico a través la exposición itinerante ‘Una palabra. Una mujer. Una vida’. Poemas e ilustraciones para dar visibilidad a este cáncer. En otro sentido, y también para pacientes con una enfermedad oncológica, pusimos a su disposición la app ‘A tu Lado’ para ayudarles en su proceso a través de la enfermedad y, dirigida al profesional sanitario, la app ‘Raussa’, destinada a mejorar el diagnóstico y seguimiento de la artritis reumatoide.

En agradecimiento a nuestra labor con la comunidad cerebrovascular, la asociación Freno al Ictus nos ha concedido el sello ‘Brain Caring People Empresa’. También hemos recibido el reconocimiento por parte de la Lliga Reumatológica Catalana por nuestra colaboración durante gran parte de su historia de 30 años.

#### **Compromiso con los profesionales sanitarios**

Somos conscientes de que los profesionales sanitarios necesitan actualizar sus conocimientos constantemente para poder ejercer su práctica clínica. Por ello, a la tarea central de investigar, desarrollar y comercializar nuevos medicamentos, sumamos desde hace años la de apoyar a este colectivo a través de programas de formación continuada. Creemos que esta contribución redunda en el beneficio final de los pacientes.

En esta línea, promovemos la asistencia a reuniones y congresos científicos para el intercambio de información y conocimiento entre médicos, sociedades científicas, universidades, autoridades sanitarias, asociaciones de pacientes y compañías.

Para garantizar que ese intercambio de experiencias se realiza en un escenario transparente, informamos con puntualidad y detalle sobre la inversión que realizamos en el marco de estas colaboraciones a través de la publicación de nuestras transferencias de valor. Asimismo, estamos adheridos al Código de Buenas Prácticas de Farmaindustria.

#### Generamos conocimiento

El portal *online* Pfizer Para Profesionales –PfizerPro.es– está dirigido a médicos de Atención Primaria, especialistas y farmacéuticos con el objetivo de ofrecerles información y formación científica. Esta plataforma permite el acceso a cursos de formación, *webinars*, *webcast*, conferencias *online*, materiales y guías sobre diversas patologías.

#### Socios de garantías para hospitales y aseguradoras



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.

### **Compromiso con la sociedad**

Aportamos valor a las comunidades en las que estamos presentes. Nuestro trabajo en esta faceta incluye la escucha y diálogo con nuestro entorno para detectar las necesidades de la sociedad y contribuir a su desarrollo.

#### Apostamos por el talento

Pfizer Healthcare Hub se ha convertido en nuestra gran apuesta por la creación de valor compartido. Este proyecto de innovación abierta tiene por objeto 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. Así, durante 2019 hemos finalizado nuestro primer programa piloto con una *startup* en el área de Oncología, Naru Intelligence, en el que han participado 10 empleados de distintas áreas y se han llevado a cabo 42 sesiones de *mentoring* de las cuales 10 han sido presenciales, 25 *online* y 7 de asesoramiento.

{ *“Pfizer Healthcare Hub busca acercar la necesaria colaboración entre el mundo del emprendimiento, la universidad y la empresa”* }

Otros programas que hemos puesto en marcha para impulsar el talento y el emprendimiento son:

- REBECA: Desde la Fundación Pfizer participamos junto a la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT) en este programa de mentorización destinado a ayudar a jóvenes científicos y científicas a reflexionar sobre sus opciones profesionales más allá del entorno académico.
- Richi Social Entrepreneurs: A través de la Fundación Pfizer participamos en este programa que sirve para apoyar a startups de salud de todo el mundo con el potencial de generar un notable impacto en la sociedad, acercándolas al ecosistema de emprendimiento e innovación de Boston (EE. UU.).

#### Acciones de voluntariado

En Pfizer todos nos sentimos responsables con nuestra comunidad y con el entorno en el que vivimos, por eso fomentamos la participación en acciones de voluntariado



sostenibles. La implicación de nuestra plantilla en este tipo de iniciativas es, sin duda, un ejemplo e inspiración para todos nosotros.

En este empeño, durante 2019 participamos con varias ONG y asociaciones para contribuir a mejorar la vida de las personas. Entre otras acciones solidarias, cabe destacar el voluntariado corporativo con Menudos Corazones, asociación que cuida y acompaña a niños con cardiopatías congénitas de toda España, así como a sus familias. Las tradicionales campañas de recogida de juguetes para la Fundación Jaire o de productos para el Banco de Alimentos donde se implica toda la compañía. Con la Fundación ONCE lanzamos el proyecto 'Compañera nueva en la oficina', una iniciativa que anima a nuestros empleados a acoger un cachorro de perro guía para enseñarle pautas básicas y acostumarles a diferentes ambientes, incluido el de la oficina.

Un proyecto del que nos sentimos especialmente orgullosos es el que hemos llevado a cabo con la ONG Rise Against Hunger que trabaja para acabar con el hambre en el mundo. A lo largo de este año hemos colaborado en tres ocasiones con ellos empaquetando raciones de comida destinadas a niños y niñas de África y repartidas en las escuelas. En total, hemos llegado a las 100.000 raciones en España y al millón en toda la compañía a nivel Internacional.

Finalmente, también hemos participado activamente en el programa Global Health Fellows (GHF). A través de esta actividad de voluntariado corporativo, Pfizer global colabora con organizaciones internacionales de desarrollo para mejorar la prestación de servicios de salud a las personas más necesitadas. Anualmente, un total de 15 empleados de toda la compañía aportan su granito de arena a esta iniciativa, a los cuales este año se ha sumado una compañera de Pfizer España.

#### Alianzas que nos hacen llegar más lejos

Desarrollamos y participamos en alianzas estratégicas con otras organizaciones que nos permiten alcanzar retos comunes. 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.

### **7. 1 Fundación Pfizer**

En 2019 la Fundación Pfizer ha cumplido 20 años, y lo ha hecho redoblando su compromiso con el impulso de la ciencia, de la tecnología, de la innovación y su acercamiento a la sociedad. Para ello, ha reforzado la apuesta estratégica por la innovación científica y tecnológica a través de la búsqueda de puentes entre la actividad investigadora y la sociedad, con el objetivo de que los avances científicos se traduzcan en una aplicación práctica en beneficio de las personas.



La imagen que la Fundación Pfizer ha obtenido a lo largo de todos estos años es la de una entidad sólida y afianzada en sus líneas de actuación, una actividad que pivota sobre tres ejes fundamentales:

- Construir una imagen institucional de referencia sobre sus 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 la innovación**

La Fundación Pfizer celebra diversos foros destinados a acercar la innovación a ámbitos como el de la salud, la medicina, la gestión o la tecnología. Asimismo, ha publicado materiales especializados en humanidades, salud, gestión clínica, dependencia o envejecimiento, y ha promovido varios proyectos educativos y en fomento de la innovación. Entre las actividades desarrolladas recientemente, destacan:

- E-DEA Salud: Este programa, realizado en colaboración con un centro hospitalario y dirigido a emprendedores, premia a la *startup* que desarrolle la solución más innovadora para mejorar la atención sanitaria.
- Innomakers4Health: Pfizer, Fundación Pfizer y Unlimiteck han convocado este año la primera 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.

### **Divulgación de la ciencia**

Junto a la Plataforma de Innovación en Tecnologías Médicas y Sanitarias (ITEMAS), la Fundación Pfizer busca ser parte activa de diversos grupos de trabajo para facilitar que las ideas innovadoras de los profesionales sanitarios lleguen a generar valor para el sistema. Asimismo, realiza los conocidos como WIT Salud (Workshops de Innovación Tecnológica) y foros de debate de la mano de la Universidad Politécnica.

Por otro lado, la Fundación forma 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. Entre otras organizaciones, también pertenecen al Consejo la Fundación Telefónica, la Fundación Botín o la Fundación Naturgy.

### **Ciclos de conferencias**

En 2019, y bajo el lema ‘En constante evolución’ (#EnConstanteEvolución), la Fundación ha organizado un ciclo de conferencias que ha reunido a expertos de distintos campos en torno a temas como la creatividad, la sociedad, la inteligencia, la tecnología o la ciencia.

### **Reconocimiento a la innovación**



Desde 1999 la Fundación celebra anualmente los Premios Innovación Científica 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 20 ediciones ha sido de más de un millón de euros entre las diferentes categorías.

## 7. 2 Subcontratación y 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 90% de nuestros proveedores es local, con lo que contribuimos al desarrollo de la región y a la generación de empleo y riqueza en el país”*

En 2019 no se ha identificado ninguna incidencia ni problema específico con los proveedores contratados por Pfizer relacionados con cuestiones de género, sociales o ambientales.

### 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 han de 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 se les exige, 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.

### **7. 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 medicamentos, 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 nuestras medicinas, 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.

#### **Políticas de seguridad para la fabricación de medicamentos**

Las políticas desplegadas en la planta de producción de San Sebastián de los Reyes se basan en los Estándares de Calidad de Pfizer (PQS), donde se especifican los requisitos de BPM (Business Process Management) para cada área de fabricación, etiquetado y materiales.

Operamos, además, a través de un Sistema de Gestión de Calidad (SGC) que vela por la eficacia de nuestros medicamentos, la seguridad de nuestros consumidores, la integridad de los datos que respaldan las presentaciones regulatorias y la confiabilidad de las interacciones con nuestros grupos de interés. El Sistema es monitorizado por medio de la auditoría corporativa y divisional de Pfizer y grupos de control de calidad.



En este proceso, el área de Aseguramiento de la Calidad lleva a cabo una revisión continua de la documentación, los sistemas y los procesos de la planta para garantizar que las políticas que desarrollamos funcionen correctamente.

### Reclamaciones

En caso de recibir una reclamación que afecte a los medicamentos que distribuimos, llevamos a cabo su identificación y gestión, así como una adecuada investigación de la misma lo que nos permite identificar posibles problemas de calidad, así como el establecimiento de tendencias 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 2019	
Recibidas	800
Urgentes	25
<b>TOTAL</b>	<b>825*</b>

\* A 30 de noviembre de 2019

### **Trazabilidad**

Somos la primera compañía farmacéutica que utiliza la aplicación TrackiT, que nos permite conocer la trazabilidad de cada pedido. Su uso es interno, pero nuestro objetivo es dar acceso a los profesionales para conocer el estado en el que se encuentran los pedidos que realizan desde los hospitales.

Logipharma premió en 2017 a TrackiT como la aplicación que mejor visibilidad ofrece, en tiempo real, de todos los niveles de la cadena de suministro. Con ella, hemos conseguido aumentar significativamente la velocidad de comercialización, reducir los gastos de capital y administrar el riesgo.

## **7.4 Información fiscal**

El grupo PIMB OFG Spain Holding presta una atención prioritaria al cumplimiento de la legislación tributaria y pago de impuestos aplicables dentro del territorio español, lugar donde desarrolla la totalidad de sus actividades de distribución y fabricación de medicinas farmacéuticas.

En concreto, se presenta la siguiente información relativa a la fiscalidad en el ejercicio 2019 por país (España) y sociedad.



**PIMB OFG SPAIN HOLDING y ENTIDADES DEPENDIENTES**  
Anexo I: Estado de Información No Financiera – 2019

En millones de euros			
	Beneficios antes de impuestos	Impuestos sobre Beneficios Pagados	Subvenciones Públicas Recibidas
<b>PIMB OFG Spain Holding SL</b>	26	-	-
Wyeth Farma S.A.	370	113	-
Pfizer S.L.U.	30	-	-
Pharmacia Nostrum S.L.	0	-	-
Hospira Invicta Farma S.L.	0	-	-
Vinci Farma S.L.	0	-	-
Binesa 2002 S.A.	0	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>426</b>		



## 8. 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. Para alcanzar este reto buscamos generar valor para las personas y su entorno a través de la innovación sostenible, un concepto que refleja la cultura de la compañía orientada a cambiar la vida de los pacientes mediante el desarrollo de soluciones científicas, tecnológicas y sociales que impacten en el entorno de manera responsable y a largo plazo.

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:



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.



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.



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.



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. Ejemplo de ello es la apuesta por la colaboración con el tejido emprendedor a través de programas como ‘Angels for Innovation’ o E-DEA salud.



Invertimos en la mejora de nuestras instalaciones e infraestructuras para incluir la última tecnología y conseguir la máxima eficiencia de forma sostenible.



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.

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

Contenidos	Estándares GRI relacionados	Página
<b>Información general</b>		
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	102-2, 102-7	4-8
Los mercados en los que opera	102-3, 102-4, 102-6	4, 5
Objetivos y estrategias de la organización	102-14	9
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	102-14, 102-15	9
Marco de reporting utilizado	102-54	2
<b>Cuestiones medioambientales</b>		
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	102-15, 103-2	10, 11
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	102-15	10, 11
Los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	103-2	10, 11
Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	103-2	10, 11
La aplicación del principio de precaución	102-11	10
La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. (Ej. derivados de la ley de responsabilidad ambiental)	103-2	10
<b>Contaminación</b>		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	103-2, 305-7	11 y 14-16
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	103-2, 306-2	18
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	103-2, 306-2	13
<b>Uso sostenible de los recursos</b>		
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-3	15 y 17
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1, 301-2, 301-3	12, 13
Consumo, directo e indirecto, de energía	302-1	16

Contenidos	Estándares GRI relacionados	Página
<b>Uso sostenible de los recursos</b>		
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	103-2, 302-4	14, 15
Uso de energías renovables	302-1	15, 16
<b>Cambio Climático</b>		
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-1, 305-2	15, 16
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	103-2	10, 11
Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	305-5	10, 11 y 16
<b>Protección de la biodiversidad</b>		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-3	18
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2	18
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>		
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	102-15, 103-2	19
<b>Empleo</b>		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	102-8, 405-1	19, 20
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	102-8	19, 20
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	102-8	19, 20
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	103-2	19, 20
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	103-2, 405-2	20
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	103-2, 405-2	21
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	103-2, 405-2	21
Implantación de políticas de desconexión laboral	103-2	23
Empleados con discapacidad	405-1	22
<b>Organización del trabajo</b>		
Organización del tiempo de trabajo	103-2	22, 23
Número de horas de absentismo	403-9	21
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio responsable de estos por parte de ambos progenitores	401-3	22, 23



**PIMB OFG SPAIN HOLDING y ENTIDADES DEPENDIENTES**  
Anexo I: Estado de Información No Financiera – 2019

Contenidos	Estándares GRI relacionados	Página
<b>Salud y seguridad</b>		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1 al 403-3	23-25
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo	403-9, 403-10	21, 22
<b>Relaciones sociales</b>		
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	103-2	25
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41	19
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-4	19 y 23
<b>Formación</b>		
Las políticas implementadas en el campo de la formación	103-2, 404-2	25, 26
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1	26
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	103-2	26
<b>Igualdad</b>		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	103-2	27, 28
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;	103-2	27, 28
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	103-2	27, 28
<b>Respeto a los derechos humanos</b>		
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	102-15, 103-2	29
<b>Aplicación de procedimientos de diligencia debida</b>		
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	102-16, 102-17	29
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	103-2, 406-1	29
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.	103-2, 408-1, 409-1	25 y 29
<b>Lucha contra la corrupción y el soborno</b>		
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	102-15, 103-2	30, 31
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	103-2, 102-16, 102-17, 205-2	30, 31
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	103-2, 102-16, 102-17, 205-2	30, 31. No especifica blanqueo de capitales
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	102-13, 201-1	35, 36. No se reporta dato cuantitativo

Contenidos	Estándares relacionados	GRI	Página
<b>Información sobre la sociedad</b>			
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	102-15, 103-2		32
<b>Compromisos de la sociedad con el desarrollo sostenible</b>			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	103-2, 203-2, 204-1		19, 37 y 41
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	413-1, 413-2		32-37
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	102-43, 413-1		32-37
Las acciones de asociación o patrocinio	103-2, 201-1		32-35 y 41
<b>Subcontratación y proveedores</b>			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	103-2		37, 38
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	102-9		37, 38
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	102-9, 308-2, 414-2		37, 38
<b>Consumidores</b>			
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	103-2		38, 39
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	103-2, 418-1		39
<b>Información fiscal</b>			
Los beneficios obtenidos país por país	201-1		40
Los impuestos sobre beneficios pagados	201-1		40
Las subvenciones públicas recibidas	201-4		40



KPMG Asesores S.L.  
Pº. 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. del ejercicio 2019**

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 2019, 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 2019 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 de Ética para Profesionales de la Contabilidad 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 que se refiere exclusivamente al ejercicio 2019. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente.

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 del Grupo 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 2019 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado “Análisis de la 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 2019.
- 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 2019.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 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 2019, 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

29 de mayo de 2020