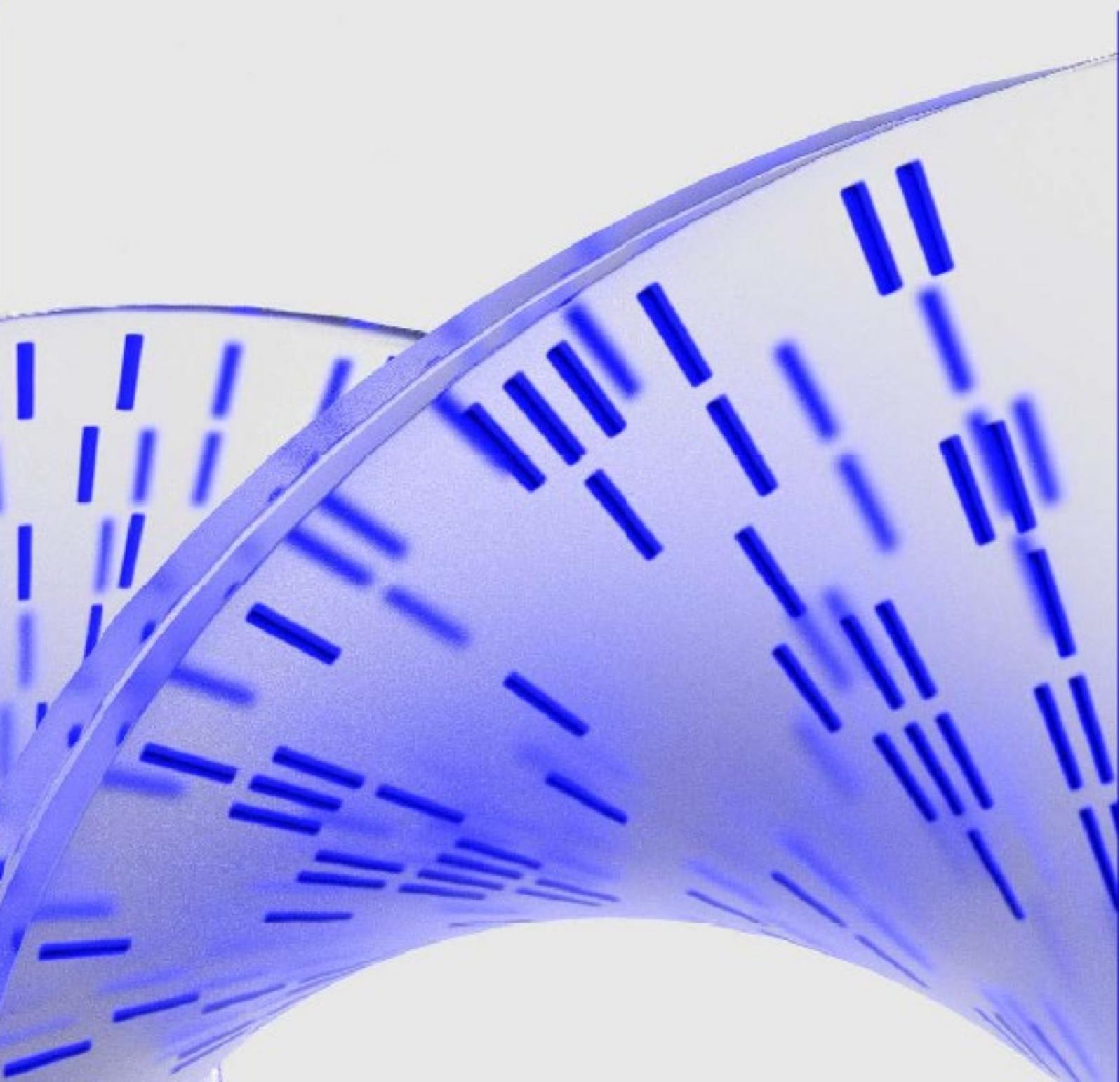




ESTADO DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA

**PIMB OFG SPAIN HOLDING y
ENTIDADES DEPENDIENTES**

EJERCICIO 2023



Índice

| | |
|---|-----------|
| 1. BASES PARA LA FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA | 4 |
| 2. AVANZAR DE FORMA SOSTENIBLE | 5 |
| 2.1. PRIORIZACIÓN DE ASUNTOS MATERIALES | 6 |
| 2.2. CONSECUCCIÓN DE LOS ODS | 7 |
| 3. MODELO DE NEGOCIO | 9 |
| 3.1. ACTIVIDAD EN ESPAÑA | 9 |
| 3.2. IMPULSAMOS LA INVESTIGACIÓN | 14 |
| 3.2.1 ACTIVIDAD CLÍNICA EN PFIZER ESPAÑA | 16 |
| 3.3. ACTIVIDAD INDUSTRIAL PUNTERA | 19 |
| 3.4. LOS VALORES QUE NOS GUÍAN | 20 |
| 3.5. PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS | 20 |
| 4. GESTIÓN AMBIENTAL | 22 |
| 4.1. OBJETIVOS A CORTO PLAZO | 23 |
| 4.2. ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS | 24 |
| 4.3. CONSUMO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS | 29 |
| 4.4. BIODIVERSIDAD | 34 |
| 5. GESTIÓN DEL PERSONAL | 35 |
| 5.1. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO | 37 |
| 5.2. SALUD Y SEGURIDAD | 39 |
| 5.3. RELACIONES SOCIALES | 42 |
| 5.4. FORMACIÓN | 42 |
| 5.5. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL | 43 |
| 5.6. IGUALDAD | 43 |
| 5.7. CANAL DE COMUNICACIÓN CON LOS EMPLEADOS | 46 |
| 6. DERECHOS HUMANOS | 47 |
| 7. CORRUPCIÓN Y SOBORNO | 48 |
| 8. SOCIEDAD | 51 |
| 8.1. VOLUNTARIADO CORPORATIVO | 51 |
| 8.2. UNIDOS POR EL BIENESTAR DEL PACIENTE | 52 |
| 8.3. FUNDACIÓN PFIZER | 58 |

| | |
|--|------------------|
| 8.4. PROVEEDORES | 62 |
| 8.4. CONSUMIDORES | 63 |
| <u>9. INFORMACIÓN FISCAL</u> | <u>65</u> |
| <u>10. ÍNDICE DE LOS CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018, DE 28 DE DICIEMBRE</u> | <u>66</u> |

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

PIMB OFG SPAIN HOLDING S.L. formula este Estado de Información No Financiera que se ha elaborado siguiendo los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio; el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio; y la Ley 22/2015, de 20 de julio de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, publicado en el BOE el 29 de diciembre de 2018.

Este Estado de Información No Financiera se ha preparado según los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y utilizando como referencia los criterios seleccionados de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI), así como aquellos otros criterios descritos según lo mencionado para cada materia en la tabla 'Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018'.

Este documento cubre el periodo comprendido entre el 1 de diciembre de 2022 y el 30 de noviembre de 2023. La información contenida en el mismo referida al ejercicio 2022, se presenta a efectos comparativos con la información del ejercicio 2023.

El informe forma parte del Informe de Gestión y evidencia el compromiso del órgano más alto de la compañía con la gestión y supervisión de los aspectos no financieros de la empresa.

Además de las cuentas anuales y del modelo de negocio del Grupo, este documento expone aspectos relevantes para los grupos de interés relacionados con temas medioambientales, sociales y de gobernanza, entre otros.

Este informe es de carácter público y su contenido se puede consultar a través de la web corporativa [pfizer.es](https://www.pfizer.es).

2. Avanzar de forma sostenible

Somos una empresa biofarmacéutica mundial centrada en avanzar en nuestro propósito: 'Innovaciones que cambian la vida de los pacientes'. Así, nuestra ambición pasa por cambiar la vida a mil millones de personas para el año 2027. Este propósito guía tanto nuestra estrategia y valores fundamentales –Coraje, Excelencia, Equidad y Alegría–, como la toma de decisiones y la forma en la que hacemos negocios.

Estrategia ESG

Estamos centrados en conectar nuestro propósito con la estrategia ESG. De esta forma, aplicamos la ciencia y nuestros recursos globales a terapias que tienen el potencial de prolongar y mejorar la vida de las personas mediante el descubrimiento, el desarrollo y la fabricación de medicamentos y vacunas. Con el apoyo de la Dirección y la colaboración de todos nuestros profesionales, buscamos mejorar los resultados sanitarios, generar confianza, crear valor compartido y tener un impacto positivo en la sociedad a lo largo de los próximos años.

En 2020, realizamos un profundo análisis sobre prioridades que nos ayudó a mapear aquellas que son relativas al ámbito de la ESG y su impacto tanto en nuestra actividad como en las expectativas de nuestros grupos de interés. Esta evaluación nos permitió identificar 30 temas que asignamos a nuestras seis áreas prioritarias ESG, alineadas estrechamente con nuestra estrategia corporativa, así como con los riesgos y oportunidades identificados por nuestro *Enterprise Risk Management* (ERM). Estas seis áreas son coherentes con nuestros valores y nuestro propósito centrado en el paciente.

En 2023, hemos seguido colaborando con distintos *stakeholders*, como pacientes, cuidadores, inversores, empleados y socios, para comprender mejor sus necesidades, intereses y expectativas con respecto a Pfizer. Gracias a su aportación podemos definir mejor la dirección de nuestra estrategia en los temas que consideran importantes, a la vez que supervisamos y gestionamos los demás aspectos de nuestra evaluación de prioridades ESG.

Nuestras seis prioridades ESG son:

- **Innovación de productos:** Reducir los tiempos de ciclo, aumentar las tasas de éxito y conseguir que más avances lleguen antes a manos de los pacientes.
- **Acceso y precios equitativos:** Ampliar el acceso asequible a nuestros medicamentos y vacunas innovadoras, y proteger a las personas de la carga que suponen las enfermedades infecciosas y de otro tipo.
- **Calidad y seguridad de los productos:** Mantener una cultura de calidad que garantice la máxima prioridad a la seguridad, eficacia y fiabilidad de nuestros productos, la seguridad de nuestros pacientes y consumidores, la calidad de los datos en los que se basan las solicitudes de autorización y las interacciones con nuestros grupos de interés.
- **Ética empresarial:** Aplicar prácticas sólidas de gobierno corporativo y gestión de riesgos para promover los intereses a largo plazo de nuestros grupos de interés.
- **Diversidad, equidad e inclusión:** Crear oportunidades para fomentar la diversidad, la equidad y la inclusión en nuestra plantilla, y en la sociedad en general.

- **Cambio climático:** Tomar medidas para reducir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero y mitigar los riesgos asociados al cambio climático.

En Pfizer España contamos con un Comité de Sostenibilidad, cuya misión es contribuir al desarrollo sostenible de la compañía integrando la responsabilidad social en el modelo de negocio, evaluando las expectativas de los grupos de interés e identificando los asuntos más relevantes de la organización, con el fin de definir las prioridades que nos ayuden a avanzar en materia de innovación sostenible.

En 2023, el Comité de Sostenibilidad de Pfizer España ha celebrado varias sesiones de trabajo centradas en:

- 4 vídeos formativos en el Pfizer Learning Academy (PLA) a empleados:
 - ODS, una oportunidad para las empresas.
 - Diversidad, Equidad e Inclusión en la Agenda 2030.
 - Introducción al cambio climático.
 - Empresas y derechos humanos.
- 2 reuniones de seguimiento del Plan de Sostenibilidad 2022-2024 en las que se trabajó sobre métricas y avances.
- 1 Mesa de trabajo (*focus group*) focalizada en el área de licitaciones con el objetivo de:
 - Mejorar la competitividad en los concursos desde el prisma de sostenibilidad.
 - Fortalecer las acciones y la comunicación de la estrategia de sostenibilidad de Pfizer en los concursos.
 - Ser un espacio de aprendizaje y coordinación entre los equipos.

También hemos celebrado la iniciativa 'Pfizer Talks: Aprendemos de Sostenibilidad', unas charlas internas que, a través de ponentes externos y especialistas, nos ayudan a conocer tendencias, casos de éxito y estar al día en esta materia.

2.1. Priorización de Asuntos Materiales

El análisis de priorización sobre los asuntos materiales para la compañía realizado en 2020, así como su posterior seguimiento, sigue teniendo vigencia dentro de Pfizer en 2023. De este análisis se desprende nuestra matriz, donde priorizamos aquellos temas que podrían tener un impacto significativo en nuestra actividad y en la de nuestros *stakeholders*.



Trabajo decente y crecimiento económico

Promovemos un crecimiento económico inclusivo y sostenible, así como empleos y entornos de trabajo decentes y seguros.



Reducción de las desigualdades

Potenciamos y promovemos la inclusión social y económica de todos, independientemente de su edad, sexo, capacidad, raza, etnia, origen, religión, situación económica o de otro tipo.



Alianzas para alcanzar los objetivos

Trabajamos para crear nuevas alianzas que ayuden a alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible pertinentes.

Cómo nuestro enfoque de gobernanza apoya a los ODS



Salud y bienestar

Aspiramos a garantizar la salud y el bienestar de todos a todas las edades mediante un acceso equitativo a los medicamentos y las vacunas.



Igualdad de género

Aspiramos a poner fin a la discriminación contra las mujeres, garantizar la igualdad de oportunidades y el acceso a la salud reproductiva.



Paz, justicia e instituciones sólidas

Actuamos para defender la justicia, promover el estado de derecho y desarrollar una toma de decisiones ética, transparente y representativa.

Para alcanzar estos objetivos, además, consideramos fundamental la sensibilización hacia los mismos y su promoción. Por ello, nos unimos a la campaña del Pacto Mundial de Naciones Unidas para celebrar el octavo aniversario de los ODS e izamos su bandera en nuestra oficina central en Alcobendas. Es nuestra forma de reafirmar nuestro compromiso con un futuro más sostenible.

3. Modelo de negocio

En Pfizer, como compañía biofarmacéutica que trabaja para mejorar la salud de las personas, nos dedicamos al desarrollo de terapias y vacunas innovadoras para curar y prevenir enfermedades o aliviar sus síntomas.

Así, con una trayectoria de 175 años, mantenemos nuestro compromiso con la sociedad y apuesta por la I+D para dar respuesta a las necesidades médicas de hoy y del mañana.

El avance de la ciencia y la tecnología, así como su aplicación médica, nos exige colaborar con todos los implicados para maximizar la cartera de medicamentos y ayudar a que la innovación farmacéutica llegue a todas las personas que la necesitan de acuerdo con los más altos estándares de calidad y seguridad.

| Pfizer en el mundo | 2023 |
|--|------------|
| Sede | Nueva York |
| Inversión en I+D | 10,7 B \$ |
| Facturación | 58,5 B \$ |
| Número de empleados | 83.000 |
| Centros de fabricación | 36 |
| Países en los que tiene presencia | >185 |
| Proyectos de nuevos medicamentos en fase de estudio | 112 |
| Productos con ventas superiores a 1 B \$ (a 31 de octubre de 2023) | 7 |
| Pacientes tratados en el mundo | ~ 618 M |

3.1. Actividad en España

Hace más de 70 años que la compañía se instaló en España demostrando desde el principio su gran apuesta por nuestro país. La evolución de Pfizer España ha sido tal, que hoy en día lidera proyectos de investigación clínica, tanto a nivel operativo como de I+D+i, contribuyendo así a mejorar la salud de las personas.

En este sentido, Profarma, en su informe de 2022, señala el hecho de que nuestro grupo de investigación está centrado principalmente en las labores de investigación básica, clínica y epidemiológica, así como de obtención de resultados para la salud. Con ello, lo que pretendemos es coordinar toda la I+D+i con el fin de desarrollar medicamentos innovadores que aporten un alto valor terapéutico y fármaco-económico.

Actualmente, en Pfizer España disponemos de 118 personas dedicadas a la I+D+i en las fases I-IV.

Nuestros equipos de I+D+i se centran en las siguientes áreas:

- Medicina Interna
- Enfermedades Raras
- Inflamación e Inmunología (I&I)
- Vacunas

- Oncología
- Asuntos Regulatorios Globales Internacionales (GRA)
- Oficina Global de Farmacovigilancia (GPO)
- Farmacoeconomía e Investigación de Resultados en Salud (HEOR)
- Global Site & Study Operations (GSSO)
- Unidad de Hospitales

Una amplia infraestructura

En la actualidad nuestra infraestructura en España cuenta con:

732 centros de investigación colaboradores

1 planta de producción biotecnológica en San Sebastián de los Reyes (Madrid) que elabora y distribuye medicamentos para pacientes en más de

70 mercados

Cabe señalar que nuestra planta de producción es la única del Grupo que elabora y distribuye medicamentos recombinantes para el tratamiento de la hemofilia A y B, además de otros tres productos destinados a diversas patologías (tratamiento de fracturas agudas, la demencia y paliativo del dolor intenso).

Además de la planta, en Pfizer España disponemos de una oficina central y nueve delegaciones comerciales distribuidas a lo largo de la península, lo que nos ayuda a permanecer próximos a nuestros clientes. Las delegaciones se encuentran en:

- A Coruña
- Alicante
- Barcelona
- Canarias
- Madrid (Oficina central)
- Málaga
- Murcia
- Sevilla
- Valencia
- Bilbao

En cifras

Siguiendo la línea marcada por Global, en Pfizer España también hemos incrementado nuestra apuesta por la investigación y el desarrollo, invirtiendo en este ámbito 77 millones de euros, lo que supone un incremento del 42% con respecto al ejercicio anterior.

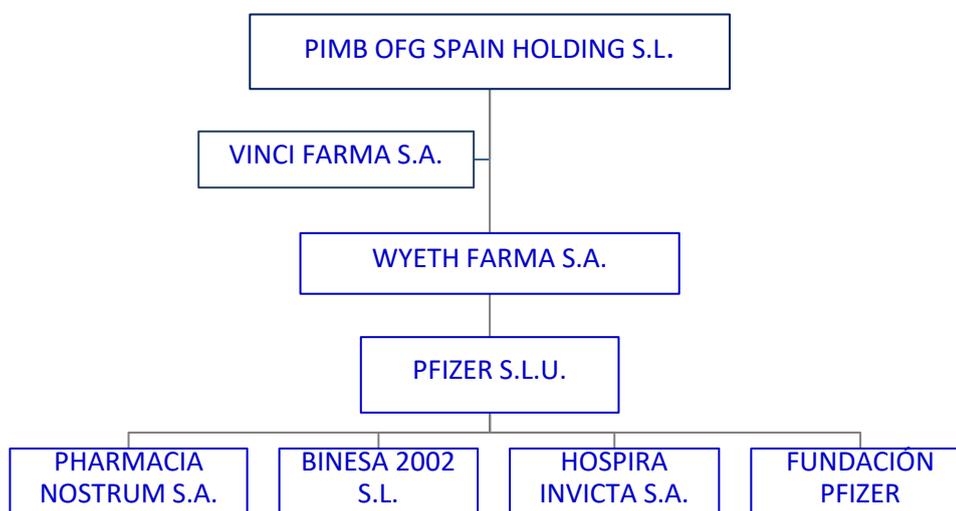
| Pfizer en España | 2023 |
|--|---------|
| Facturación | 1.303M€ |
| Número de empleados | 1.178 |
| Área de investigación Inversión en I+D+i | 77 M€* |
| Estudios puestos en marcha | 91 |
| Moléculas investigadas | 41 |
| Pacientes involucrados | 2.240 |

* Datos pertenecientes a Profarma 2022.

Estructura de la organización

En España operamos 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 2023, no dispone de personal empleado. El siguiente organigrama sirve para explicar la organización y composición de las sociedades en las que nos constituimos:

ESTRUCTURA



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

⁽¹⁾ Venta y distribución de medicinas farmacéuticas.

⁽²⁾ Arrendamiento de sus especialidades farmacéuticas a la compañía matriz del Grupo.

Líneas de actuación

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

- [Pfizer S.L.U.](#) Se dedica a la distribución de medicamentos a través de PBG (Pfizer Biopharmaceutical Group) y de ella se desprenden nuestras unidades de negocio:
 - [Medicina Interna y Vacunas](#): Desarrollamos terapias para tratar, retrasar o prevenir la progresión de enfermedades y mejorar la calidad de vida de los pacientes con afecciones cardiovasculares (CV), respiratorias, del sistema nervioso central (SNC), urológicas, así como terapias enfocadas a la salud de la mujer (osteoporosis y anticoncepción).

Asimismo, buscamos y desarrollamos vacunas innovadoras frente a las enfermedades infecciosas más graves y que pueden ser prevenibles, como son las respiratorias o las neumonías neumocócicas en adultos. En la población infantil nos centramos en las meningitis, tanto las meningocócicas como las neumocócicas.
 - [COVID](#): Nos volcamos en el desarrollo tanto de herramientas preventivas, como de tratamiento frente a la COVID-19. Con ellas, no solo buscamos mejorar la vida del paciente, sino también evitar su hospitalización, especialmente en la población con mayor riesgo.
 - [Inflamación e Inmunología](#): Queremos transformar el abordaje terapéutico de enfermedades inflamatorias crónicas y autoinmunes como son la artritis reumatoide, la colitis ulcerosa o la dermatitis atópica, que pueden ser debilitantes, desfigurantes y angustiosas. Para ello, seguimos avanzado hacia nuevos enfoques para tratar la inflamación de las articulaciones, el tracto digestivo y la piel, ayudando a los pacientes a disminuir su sufrimiento.
 - [Enfermedades Raras](#): Trabajamos para desarrollar medicamentos eficaces para pacientes afectados por enfermedades poco frecuentes en áreas como la Hematología, Cardiología, Endocrinología y Pediatría, Neurología y Neumología. Actualmente, ya existen once enfermedades raras que pueden ser tratadas con nuestros fármacos, pero seguimos investigando en terapias avanzadas e innovadoras, como la génica, así como en medicamentos destinados a patologías poco frecuentes y sin tratamiento.
 - [Oncología](#): Investigamos para cambiar las expectativas de los pacientes con cáncer a través del desarrollo de fármacos innovadores y biosimilares, que permitan mejorar significativamente la vida de los pacientes.
 - [Hospitales](#): Favorecemos el uso adecuado de los medicamentos antiinfecciosos en los pacientes que lo necesitan, en la dosificación adecuada y con las mejores formulaciones, contribuyendo con una amplia cartera de medicamentos necesarios e innovadores en nuestro portfolio, fundamentalmente inyectables estériles y productos antiinfecciosos.
- [Wyeth Farma S.A.](#) Desarrolla su labor en la planta de San Sebastián de los Reyes y, a través de ella, centramos las actividades orientadas hacia la biotecnología, preparación, acondicionamiento y distribución de los medicamentos.

Medicamentos comercializados

Nuestra cartera de medicamentos es una de las más completas de nuestra historia. Así, contamos con fármacos que son fundamentales para los tratamientos que se ofrecen en distintas especialidades.

PORFOLIO DE PFIZER

| | | |
|--|---|--|
| INMUNOLOGÍA E INFLAMACIÓN Enbrel® Xeljanz® Inflectra® Cibinco® | ENFERMEDADES RARAS Vyndaquel® 61 mg Vyndaquel® 20 mg Ngenla® Genotonorm® Somavert® Refacto® Benefix® Rapamune® | HOSPITALES Zavicefta® Cresemba® Zinforo® Tygacil® Ecalta® Zyvoxid® Vfend® Zitromax® |
| ONCOLOGÍA Ibrance® Zirabev® Bosulif® Bavencio®* Inlyta® Lorviqua® Aromasil® Xalkori® Besponsa® Trazimera® Retacrit® Mylotarg® Ruxience® Nivepria® Torisel® Sutent® Vizimpro® Emcyt® | MEDICINA INTERNA Y VACUNAS Eliquis® Formodual® Pristiq® Loette® Neisvac-C® Prevenar13® Nimenrix® Trumemba® Abrysvo® Toviaz® Apexxnar® | COVID Comirnaty® Paxlovid® |

* Bavencio®: La alianza con Merck para la comercialización de este producto finalizó en junio de 2023.



Para más información, consultar nuestra web:
[NUESTROS MEDICAMENTOS | Pfizer España](#)

Respecto a la comercialización de los medicamentos, ésta se realiza en su mayoría a hospitales públicos (41%), seguida del mercado público (36%) y de mayoristas (14%). Por su parte, los tratamientos desarrollados desde Wyeth Farma se comercializan principalmente a través de ventas entre compañías.

Novedades en 2023

En el área de **Enfermedades Raras**, lanzamos Ngenla® (somatrogón), una hormona de crecimiento que se ha convertido en una alternativa para los pacientes con déficit de GH y sus familias, pudiendo pasar de una administración diaria a una semanal, mejorando así su calidad de vida. También sacamos Vyndaquel® 61 mg (tafamidis) que ha supuesto que los pacientes con amiloidosis cardiaca por transtiretina puedan acceder a la que actualmente es la única alternativa terapéutica disponible para el tratamiento de esta enfermedad, un hecho que refuerza el valor del esfuerzo investigador y la apuesta decidida de Pfizer por desarrollar tratamientos innovadores que mejoren la vida de las personas que conviven con enfermedades raras.

Respecto al área de **Inmunología e Inflamación** hemos lanzado Cibinco®, un tratamiento

oral para la dermatitis atópica de moderada a grave en adultos candidatos a terapia sistémica. Este fármaco ha demostrado eficacia en la mejora de los síntomas de picor intenso, enrojecimiento y extensión del eccema.

Por otro lado, desde **Oncología** hemos desarrollado una nueva indicación de Lorviqua® como tratamiento de primera línea en monoterapia para pacientes con cáncer de pulmón no microcítico avanzado (CPNM) positivo para el gen ALK que no hayan recibido previamente tratamiento con inhibidores de ALK. Este es un gran avance y una opción altamente efectiva desde el comienzo del tratamiento para estos pacientes.

En el área de **COVID** hemos sacado una vacuna adaptada a las cepas circulantes para su prevención, mientras que en el área de **Medicina Interna y Vacunas** hemos conseguido la aprobación de la Comisión Europea de nuestra vacuna frente al virus respiratorio sincitial, Abrysvo®. Esta es la primera vacuna frente a esta enfermedad y la única que tiene doble indicación: materno infantil, para proteger a los recién nacidos a partir de la vacunación de la mujer embarazada, y a los adultos mayores de 60 años.

Planta de producción

Nuestra planta de producción biotecnológica de San Sebastián de los Reyes es uno de los principales centros biotecnológicos del Grupo, además de ser la única sede de Pfizer en el mundo que produce medicamentos para el tratamiento de dos tipos de hemofilia, A y B, ambas enfermedades raras. Su labor es fundamental para hacer de nuestra cartera de productos una de las más completas de la industria. En este sentido, elabora y distribuye los siguientes medicamentos:

| | | | |
|--|--|--|--|
| HEMOFILIA A Y B¹ Llenado, liofilizado y empaquetado de Refacto®, Xyntha® y Benefix® | PARA MEDTRONIC USA Llenado y liofilizado de BMP2/Inductos® | LLENADO Y LIOFILIZADO² Llenado y liofilizado de Dynastat® | LLENADO Y LIOFILIZADO PARA VIATRIS Llenado y liofilizado de Sermion® |
|--|--|--|--|

(1) Medicamentos recombinantes

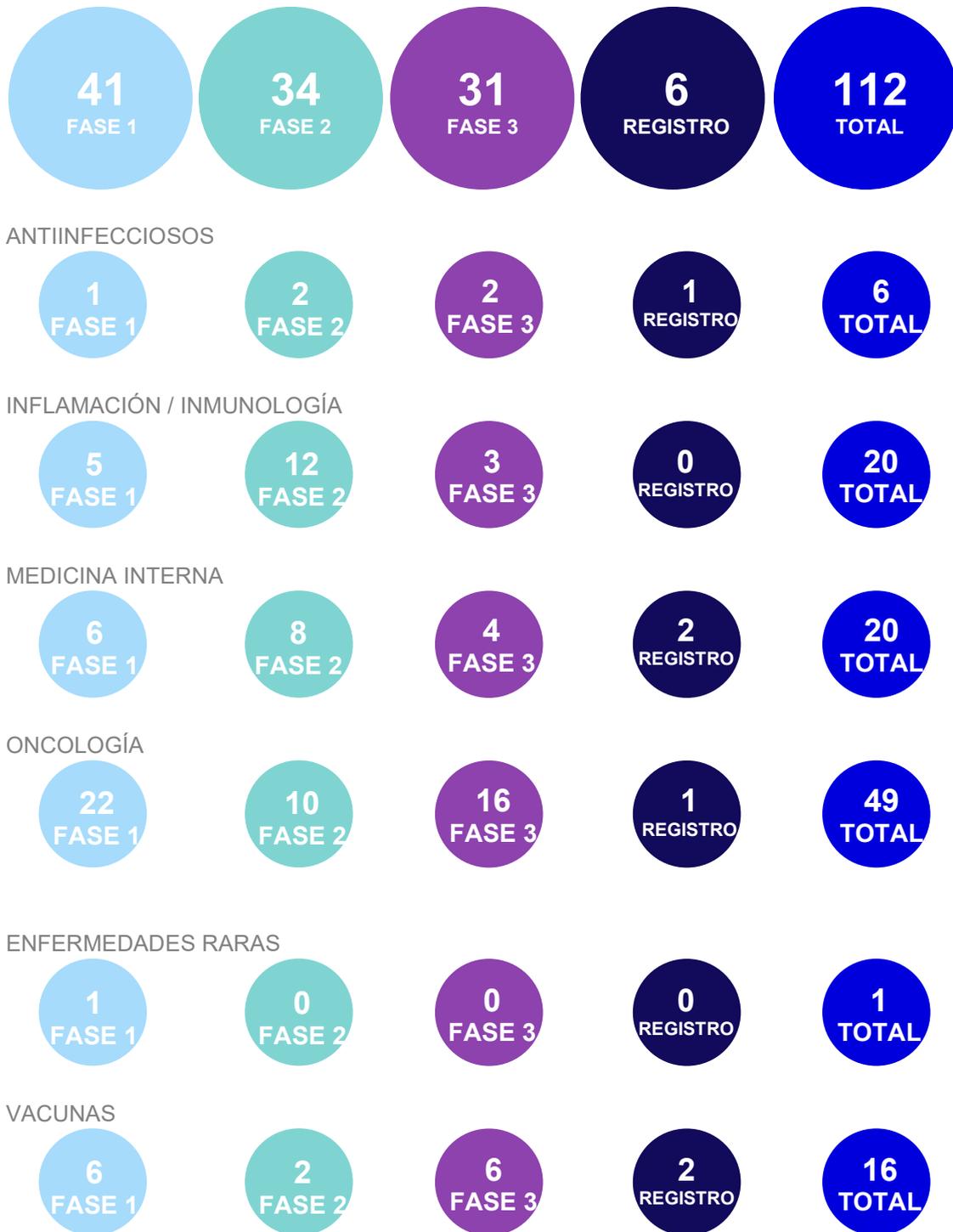
(2) Destino: Europa, Australia y Nueva Zelanda

Por otro lado, la planta fue designada en 2021 y 2022 para llevar a cabo el empaquetado y la distribución de los productos de terapia génica de la compañía en Europa, América Latina y Canadá. Está previsto que los primeros envíos de estos se realicen en 2024.

3.2. Impulsamos la investigación

En 2023, hemos seguido buscando sin descanso medicamentos y vacunas que beneficien a pacientes de todo el mundo. Nuestra ambición es grande y, por ello, nuestro *pipeline* –estado en el que se encuentra el estudio de las distintas moléculas con las que trabajamos– a 30 de enero de 2024 contempla un total de 112 proyectos. Su actualización se puede seguir a través de www.pfizer.com/pipeline.

PROYECTOS EN INVESTIGACIÓN



En la industria farmacéutica, la investigación biomédica basada en animales sigue siendo un componente vital en los procesos de descubrimiento, evaluación y regulación, ya que conducen al desarrollo de productos que salvan o mejoran vidas en todo el mundo. Atendiendo a esta circunstancia, procuramos que los animales utilizados en dichas

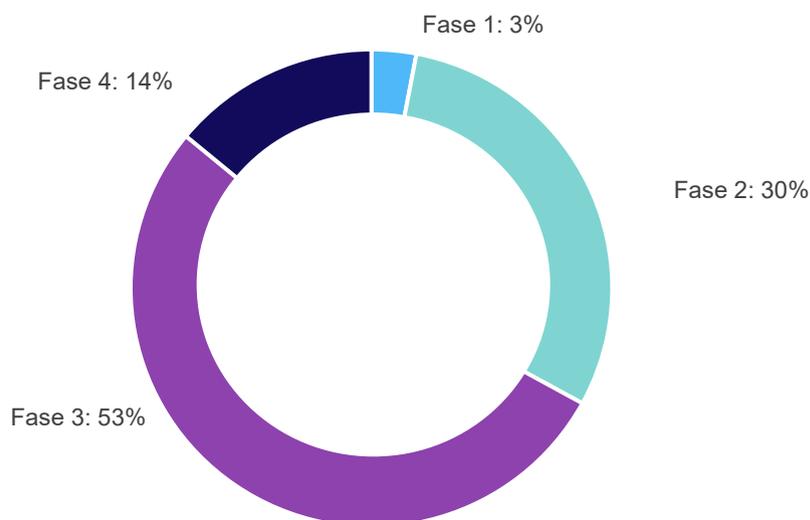
investigaciones reciban un trato humano, tal y como se refleja en nuestra Política de Uso y Cuidado Animal. De esta forma, cualquier investigación que involucre a animales, se lleva a cabo tras previa consideración y revisión ética.

3.2.1 Actividad clínica en Pfizer España

En nuestro país, el Departamento de Investigación Clínica es el encargado de realizar los estudios centrados en este ámbito en todas las fases de desarrollo de un fármaco. Cabe destacar que desde 2021, la participación de Pfizer España en las fases 2, 3 y 4 ha experimentado una creciente participación, lo que nos ha llevado a liderar la actividad de Pfizer en Europa.

Las áreas en las que llevamos a cabo nuestra actividad son Cardiovascular, Gastrointestinal, Enfermedades Genéticas, Hematología, Inmunología e Inflamación, Enfermedades Raras, Neurología, Oncología y Vacunas. Además, ponemos especial énfasis en las enfermedades consideradas raras incluidas en la población infantil, por la dificultad que conllevan los estudios en estas poblaciones especiales. Durante 2023, nos hemos involucrado en el desarrollo de un total de 91 estudios.

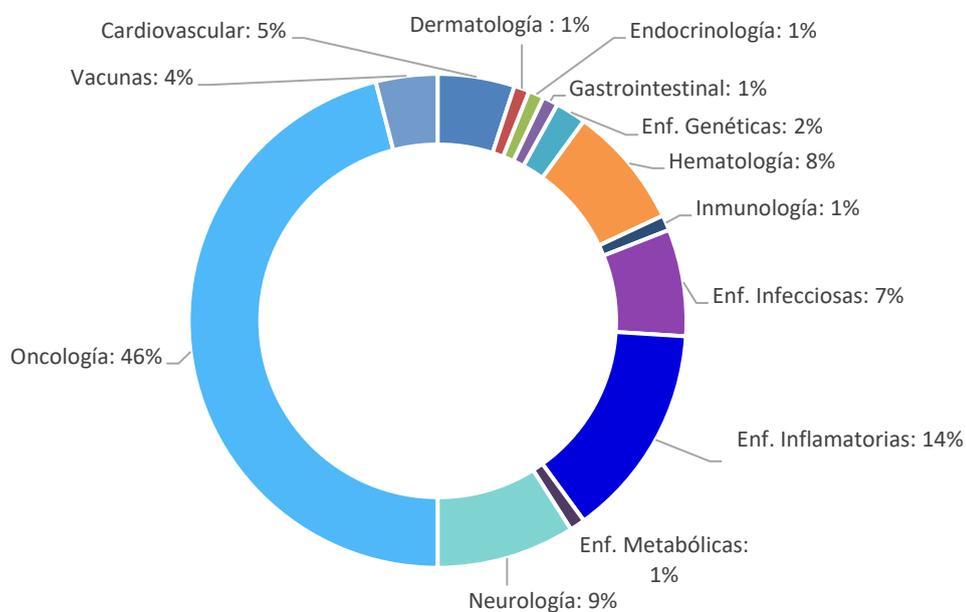
ENSAYOS CLÍNICOS POR FASES



NÚMERO DE ENSAYOS



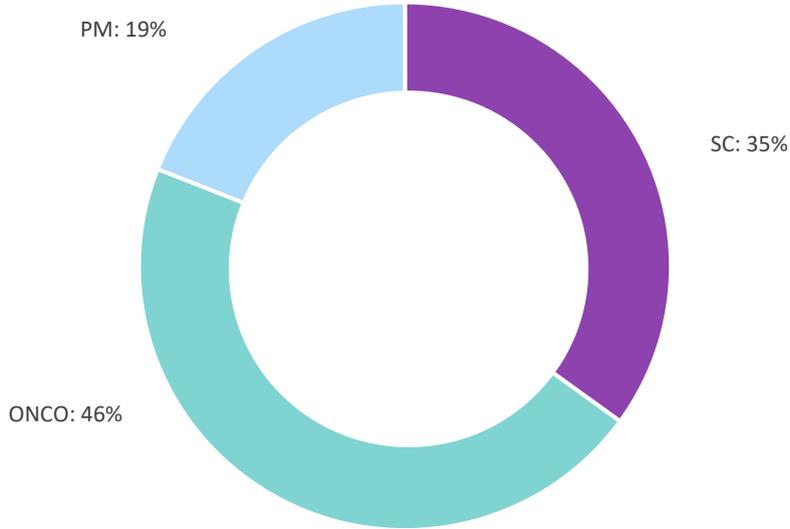
ENSAYOS CLÍNICOS POR ÁREA



NÚMERO DE ENSAYOS



— DISTRIBUCIÓN DE ENSAYOS CLÍNICOS POR ESPECIALIDADES, PRIMARIA Y ONCOLOGÍA —



NÚMERO DE ENSAYOS



— EVOLUCIÓN DE MOLÉCULAS, ESTUDIOS, CENTROS Y PACIENTES —

| | | | | | | |
|------------------|---------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--|
| Moléculas | 2023 41 | 2022 45 | 2021 41 | 2020 45 | 2019 30 | |
| Estudios | 2023 91 | 2022 93 | 2021 87 | 2020 82 | 2019 70 | |
| Centros | 2023 732 | 2022 642 | 2021 603 | 2020 539 | 2019 488 | |
| Pacientes | 2023 2240 | 2022 2.496 | 2021 2.794 | 2020 1.571 | 2019 1.398 | |

Con todo ello, nuestra forma de contribuir a la investigación pasa por:

- Investigación básica en España en enfermedades del sistema inmune, inflamatorias y oncológicas a través de Genyo.
- Investigación clínica en las fases 1 a 4 en (entre otras): enfermedades cardiovasculares y cerebrovasculares, factores de riesgo cardiovascular, diabetes, cáncer, enfermedades infecciosas (antibióticos, antifúngicos), vacunas, enfermedades inflamatorias, incluyendo artritis reumatoide y artrosis, disfunción eréctil, hiperplasia prostática benigna, osteoporosis, trastornos psiquiátricos, enfermedades neurológicas, trasplante, hematología, traumatología y digestivo.
- Investigación epidemiológica y fármaco-económica en enfermedades infecciosas, cardiovasculares, respiratorias, neurológicas y psiquiátricas.

GENYO, una red investigadora para llegar más allá

Hace más de una década, decidimos poner en marcha junto con nuestros socios el Centro Pfizer - Universidad de Granada - Junta de Andalucía de Genómica e Investigación Oncológica (GENYO), un espacio multidisciplinar donde profesionales procedentes del ámbito sanitario, universitario y empresarial generan nuevos sistemas de diagnóstico, prevención y tratamiento de enfermedades basados en la aplicación coordinada de conocimientos de primer nivel en los distintos ámbitos de la genética.

El Centro cuenta con una dotación anual de 1,2 millones de euros destinados a impulsar la investigación de excelencia sobre la base genética de las enfermedades, entre ellas el cáncer, así como la influencia de la herencia genética en la respuesta del organismo a determinados fármacos.

En esta tarea participa un equipo compuesto por más de 200 personas:

93 profesionales en el área de [Medicina Genómica](#)

84 profesionales en el área de [Oncología Genómica](#)

27 profesionales en [Servicios centrales](#)

3.3. Actividad industrial puntera

En Pfizer España contamos con la planta de San Sebastián de los Reyes, uno de los principales centros biotecnológicos de la compañía a nivel mundial y la única del Grupo en nuestro país. Equipada con modernas instalaciones y sistemas de calidad y de control de procesos contrastados, esta infraestructura es referencia dentro del sector farmacéutico, ya que, además, ha sido designada por la compañía como el único centro de acondicionamiento y distribución de los tratamientos de terapia génica para toda Europa, América Latina, Asia y Canadá, una vez hayan sido autorizados.

En la actualidad, estamos inmersos en la ampliación de sus instalaciones para crear un nuevo espacio de producción aséptica que contará con tecnologías avanzadas para incrementar la capacidad de producción de medicamentos. Para su puesta en marcha estamos invirtiendo 100 millones de euros.

Estas infraestructuras se completarán con equipos de última generación para la fabricación de medicamentos inyectables, con gran parte del proceso automatizado y según los estándares de la industria 4.0, adecuando así su actividad a futuros requerimientos regulatorios.

En 2023, las cifras de venta de la Planta se han situado cerca de los 563 millones de euros, de los cuales el 98% procede de la exportación de sus productos.

Además de la actividad industrial propia, apoyamos la exportación nacional mediante acuerdos de fabricación con diversas compañías españolas:

- **Farmasierra S.A.:** El 40% de su producción corresponde a productos de Pfizer para su comercialización posterior en todo el mundo, como viene manteniéndose desde sus inicios.
- **Esteve Química:** Llegamos a un acuerdo con esta planta de fabricación nacional para la producción del principio activo Bosutinib® para todo el mundo.

3.4. Los valores que nos guían

Nuestro propósito, 'Innovaciones que cambian la vida de los pacientes', define nuestra razón de ser.

Para nosotros no solo es importante lo que hacemos, sino también cómo lo hacemos. Por ello, contamos con cuatro valores que son parte de nuestra cultura y reflejan una serie de aspiraciones compartidas que guían nuestra forma de relacionarnos con el entorno:

Coraje
Excelencia
Equidad
Alegría

Por otro lado, tenemos en cuenta los riesgos y oportunidades a los que se enfrenta nuestra compañía porque son esenciales a la hora de guiar nuestras estrategias de mitigación y sostenibilidad futura. Los detalles completos sobre estos riesgos se encuentran disponibles en la página web corporativa [pfizer.com](https://www.pfizer.com) y están accesibles para todos los interesados en el siguiente [documento](#).

3.5. Premios y reconocimientos

- Pfizer, Empresa Farmacéutica con Mejor Reputación en España, según la IX edición del Monitor de Reputación Sanitaria, avalado por el Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (Merco).
- 2º puesto del sector farmacéutico en el ranking Merco Empresas y Líderes con Mejor Reputación Corporativa en España 2023.
- 1ª posición del sector farmacéutico en el ranking Merco Talento Universitario España 2022-2023, eligiendo estos a Pfizer como la mejor empresa para trabajar del sector farmacéutico.
- Sello Top Employer 2023, que reconoce el esfuerzo realizado por la compañía para ofrecer un excelente entorno de trabajo a sus empleados y por situarlos en el centro de sus políticas de Recursos Humanos.
- Premio Ennova Health de Diario Médico y Correo Farmacéutico a la aplicación 'A tu lado', de acompañamiento al paciente oncológico, en la categoría de Empoderamiento Digital.
- Premio New Medical Economics, en la categoría de Mejor Política de RSC/Desarrollo Sostenible, por el Plan de Sostenibilidad de Pfizer España 2022-2024.
- Certificación Top Diversity Company de Intrama, que reconoce a las Top 50

empresas en España con mejores prácticas en Diversidad e Inclusión.

- Premio Latido de Medicina Responsable, en la categoría “Responsabilidad Social”, junto a Moderna, Astrazeneca y Janssen, por encontrar, en tiempo récord, una vacuna eficaz y segura contra la COVID-19.

4. Gestión ambiental

Los problemas relacionados con el cambio climático tienen un importante impacto tanto en la sociedad como en la salud pública. Conscientes de ello, nuestro propósito guía las prioridades que establecemos en materia de sostenibilidad ambiental, centrándonos así en la mitigación del impacto climático, la conservación de los recursos y la reducción de los residuos. De esta forma nos esforzamos por:

- **Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero:** Nuestro objetivo es alcanzar de forma voluntaria el Net-Zero en 2040 para los Alcances 1 y 2. Para ello, buscamos reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en un 95% y las emisiones de la cadena de valor en un 90% con respecto a los niveles de 2019, acelerando la transición para dejar atrás los combustibles fósiles e implicando a los proveedores para catalizar acciones equivalentes. Nuestro compromiso se basa en más de 20 años de acción medioambiental, en los que, como empresa global, hemos logrado una reducción superior al 60% de las emisiones (Alcance 1 y 2) entre 2000 y 2020.
- **Impulsar el desarrollo de medicamentos sostenibles:** Mediante la innovación científica, procuramos diseñar procesos más eficientes que puedan reducir el impacto medioambiental de nuestros medicamentos a lo largo de todo el ciclo de vida del producto. El reto es influir positivamente en nuestro comportamiento medioambiental mediante la conservación sistemática de la energía, la reducción del consumo de agua y materias primas, la eliminación de residuos y la adopción de soluciones circulares siempre que sea posible. Los productos farmacéuticos y la resistencia antimicrobiana (AMR) siguen siendo cuestiones de importancia crítica medioambiental para nuestra industria. Por ello, nos comprometemos a limitar el vertido de principios activos farmacéuticos a las aguas residuales, utilizando metodologías de evaluación de riesgos medioambientales y prácticas y tecnologías de control de emisiones.

Riesgos y medidas de precaución

En Pfizer, como en cualquier otra empresa, estamos sujetos a riesgos relacionados con el cambio climático. Estos van desde una posible transición global desordenada hacia la descarbonización de la economía que dé como resultado un aumento de los precios de la energía, hasta la preferencia de los clientes por productos con bajas o nulas emisiones de carbono, la presión de los grupos de interés para descarbonizar activos o la aparición de nuevos requisitos legales o regulatorios relacionados con esta transición, entre otros. Estos riesgos pueden provocar un aumento de los costes operativos (consumo de electricidad y energía) o de cumplimiento.

En cuanto a las operaciones que desarrollamos, estas también están sujetas a riesgos físicos con origen en el cambio climático como son el estrés hídrico y la sequía, desastres naturales como las inundaciones, los incendios forestales, las temperaturas extremas, etc., que podrían afectar a la producción farmacéutica, aumentar los costes o alterar el funcionamiento de las cadenas de suministro de medicamentos.

Teniendo esto en cuenta, en junio de 2022 establecimos nuestro cuarto objetivo consecutivo de reducción de gases de efecto invernadero: conseguir voluntariamente ser Net-Zero en 2040, siguiendo el estándar propuesto por Science Based Target Initiative.

Por otro lado, las reducciones, en tiempo y escala, para alcanzar los objetivos también pueden presentar un riesgo inherente. Además, el éxito de las medidas que tomamos

depende de posibles requerimientos de gobiernos y terceros que supongan, entre otras cosas, importantes inversiones de capital, investigación y desarrollo, e incentivos para fomentar la innovación y reducir los costes tecnológicos.

Nuestra competitividad también podría verse afectada por los cambios en las preferencias y requisitos de los clientes, así como por la creciente demanda para que las empresas establezcan objetivos y productos cada vez más sostenibles.

Si bien hacemos seguimiento de una amplia gama de cuestiones ESG, no podemos estar seguros de que podamos satisfacer por completo las expectativas de inversores, empleados, consumidores, gobiernos y otros grupos de interés.

4.1. Objetivos a corto plazo

Desde Global, tenemos el objetivo de reducir a corto plazo las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), así como de involucrar a nuestros proveedores en este desafío.

De igual forma, en Pfizer España, nuestro Plan de Sostenibilidad 2022-2024 recoge las prioridades estratégicas para avanzar en materia de innovación sostenible y ESG. Ésta es nuestra guía para vincular aún más nuestra actividad a la sostenibilidad.

En materia medioambiental, el Plan establece los siguientes objetivos:

- [Seguir reduciendo las emisiones de gases de efecto invernadero para lograr el objetivo global de 'Net Zero' para 2040.](#) Para ello, adoptamos medidas concretas como la instalación de paneles fotovoltaicos en la planta de biotecnología de San Sebastián de los Reyes, llevada a cabo en agosto de 2023. En diciembre de este mismo año, también hemos implementado un sistema de control de eficiencia energética para la automatización del sistema de iluminación y climatización del edificio de Alcobendas, cuyo objetivo es la reducción en 90.000 kw/año. Gracias a esta medida, a principios de 2024 le han concedido al inmueble la certificación 'LEED Gold', confirmando así que dispone de altos estándares de eficiencia energética, uso responsable de recursos y calidad ambiental.
- [Optimizar el uso eficiente de recursos para minimizar los efectos en el medioambiente.](#) Con este fin, en España contamos con la campaña REDUCE cuya meta es mejorar la segregación de residuos, disminuir el consumo de plástico y papel e impulsar la digitalización y el reciclaje. También, pretendemos potenciar la segregación de residuos en la planta biotecnológica para lograr el objetivo de 'cero vertedero'.
- [Conseguir y mantener certificaciones ligadas al desempeño ambiental de la empresa.](#) Se trata de implantar las mejoras que se identifiquen durante las auditorías asociadas a las certificaciones del Sistema de Gestión Ambiental como, por ejemplo, la certificación en la norma internacional ISO 14001:2015. Asimismo, continuamos registrando la huella de carbono de las oficinas centrales en el Ministerio de Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) y poniendo en marcha las acciones resultantes de los compromisos adquiridos. En 2023, ya hemos registrado los años 2021 y 2022, lo que demuestra nuestro compromiso de calcular y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero que generamos con nuestra actividad.

Otras medidas tomadas para mitigar los efectos de la organización en el cambio climático son:

- Modalidad mixta de teletrabajo.
- Como parte de nuestra ambición Net Zero y con el objetivo de utilizar energía 100% renovable para 2030, en 2023 hemos firmado cuatro acuerdos virtuales de compra de energía (VPPA) que darán lugar a la construcción de cuatro nuevas instalaciones de paneles solares en España. Se espera que estas produzcan al menos 350 megavatios hora (MWh) de energía renovable, el equivalente a 36.000 viviendas, aproximadamente. Estas infraestructuras no estarán ubicadas en Pfizer, sino que suministrarán electricidad a los municipios cercanos. En contrapartida, recibiremos los certificados de garantía de origen renovable que compensarán la electricidad consumida por las instalaciones de Pfizer en Europa, durante 15 años, de 2025 a 2040.
- Instalación de puntos de recarga para coches eléctricos en nuestras instalaciones.

Por otro lado, seguimos comprometidos con ‘Huella Cero Alcobendas’, iniciativa del Plan Estratégico del Ayuntamiento Alcobendas destinada a potenciar formas de movilidad alternativas a las utilizadas hasta ahora con el fin de conseguir una progresiva mejora de la calidad del aire.

Política y Sistema de Gestión Ambiental

Debido a la actividad desarrollada en la planta de producción biotecnológica de San Sebastián de los Reyes –preparación, envasado y distribución de medicamentos–, ésta cuenta con una Política de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente específica que determina los aspectos relacionados con la reducción y prevención de los riesgos ambientales y de la contaminación, así como la compensación por el impacto ambiental de nuestras actividades.

Esta Política se refuerza con un Sistema de Gestión Ambiental certificado desde 2005 en la norma UNE-EN-ISO 14001:2004, adecuado en 2017 a los requerimientos de la norma UNE-EN-ISO 14001:2015. Para su desarrollo, este Sistema cuenta con un departamento de Seguridad y Medio Ambiente (equipo compuesto por tres personas) y la colaboración del Comité de Seguridad y Medio Ambiente (EHS), formado por los responsables de las áreas cuyas actividades tienen mayor repercusión ambiental.

4.2. Economía circular y gestión de residuos

En Pfizer nos caracterizamos por actuar con la máxima responsabilidad en este ámbito. Así, en la planta de producción contamos con autorización como productor de residuos, otorgada por la Comunidad de Madrid, y tenemos contratado un gestor para su transporte, tratamiento y eliminación. Siguiendo las políticas ambientales de la compañía, este gestor es auditado periódicamente.

Respecto a nuestro desempeño en el ámbito de la economía circular, en 2021 implementamos el programa REDUCE para ser una compañía más sostenible con el medioambiente, fomentar la economía circular y concienciar a los empleados de que pequeñas acciones pueden obtener grandes resultados.

Una de las acciones contempladas dentro de este programa es minimizar el desperdicio alimentario en el comedor de la oficina central. Con este fin, hemos tomado medidas como, por ejemplo, ajustar los menús que se preparan al número de personas que solicitan este servicio. Asimismo, en el comedor, una vez terminado el servicio, ofrecemos a los empleados raciones de comida a un precio reducido (1,80€ primeros platos, 2,20€ segundos platos). En total, de diciembre de 2022 a noviembre de 2023, hemos vendido 1.253 raciones de precio reducido, evitando así que terminasen en la basura.

Otra medida tomada en el comedor ha sido la retirada y almacenamiento de 395 kilos de aceite de freír por parte de ‘Otro tiempo otro planeta’ –empresa de inserción sociolaboral de mujeres en riesgo de exclusión social y/o víctimas de violencia de género– para convertirlo en biodiesel de tercera generación. A esta tarea se ha sumado la eliminación de todas las latas, sustituyéndolas por botellas de vidrio retornables. Asimismo, se han llevado a cabo diversas iniciativas en materia de nutrición para promover una dieta sana y equilibrada entre los empleados.

Por otro lado, nuestro compromiso también pasa por la concienciación de los empleados y, con este fin, celebramos el Día Mundial del Medioambiente, un acontecimiento que nos ayuda a recordar a nuestros compañeros la importancia de desarrollar acciones, por pequeñas que sean, que mitiguen nuestra huella en el entorno.

Objetivos 2023

Para definir los objetivos anuales de la planta de producción en esta materia, consideramos, entre otros, los aspectos con mayor impacto ambiental, el cumplimiento de requisitos legales e internos de la compañía, así como las oportunidades de mejora. De esta forma, para 2023 se establecieron las siguientes metas:

| Objetivo | Acción | Métrica | Target | Fecha | Coste (€) | Comentarios |
|------------------|---|---|--------|--------|-----------|---|
| Net-Zero en 2040 | Implantar proyectos de reducción de consumo de energía de 496 MWh (3% de reducción vs 2022) | Reducción de 496 MWh/año | 100% | Nov-23 | 100.000 | En marzo se identificaron los proyectos a implantar en 2023 incluidos en ENABLON (aplicación de la compañía). Durante 2023 se han implantado 15 proyectos de ahorro de energía (electricidad y gas) que van a suponer un ahorro de 721 MWh/año. |
| | Instalación de sistemas de paneles fotovoltaicos | Reducción de 2.250 MWh/año | 50% | Dic-23 | 1.300.000 | En agosto se terminó la instalación de la planta fotovoltaica. La planta está en pruebas hasta la obtención de la autorización de uso por parte de la CAM. Hasta noviembre se han generado 456 MWh en pruebas. |
| | Desarrollo de la estrategia de descarbonización para 2030 | Definir estrategia de descarbonización 100% | 100% | Dic-23 | 3.000 | Desarrollada la estrategia a implantar en los próximos años para descarbonizar las operaciones de la planta para 2030. Establecidos dos caminos de actuación: la digitalización de las instalaciones (para aprovechar el análisis de <i>big data</i> e identificar nuevas oportunidades de ahorro a corto plazo) y el desarrollo del Plan de Descarbonización con la implantación de grandes proyectos a medio y corto plazo que permitan reducir en más de 5.000 MWh el consumo de energía de la planta. |

| | | | | | | |
|------------------------------|---|--|------|--------|--------|---|
| Reducción de residuos | Implantación de proyectos de reducción de residuos | Reducción de 1.000 Kg a vertedero/año | 100% | Dic-23 | 1.000 | Implantamos varios proyectos que han permitido reducir el uso de ciertos materiales (toallitas con IPA, envases de plástico de productos químicos utilizados, calzas y monos desechables) y reutilizar otros (materiales de empaquetado) incluidos en ENABLON. Con ello se ha logrado evitar la generación de 1.210 Kg de residuos en 2023. |
| | Optimizar la segregación de residuos en el nuevo edificio de producción | Menos del 2% del total de residuos generados en A3 se enviarán a vertedero | 100% | Dic-23 | 10.000 | Colocados los contenedores de residuos en todas las áreas del edificio y definido el flujo de recogida y gestión. Debido al retraso en las actividades de validación de las instalaciones, este objetivo se pospone para 2024. |

Residuos

Residuos no peligrosos

En las instalaciones de la fábrica, los residuos no peligrosos generados en mayor proporción son vidrio, 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 energética).

Los residuos de la planta vienen generados principalmente por las operaciones asociadas a la producción de medicamentos, que en 2023 ha sido de 6.107.684 viales, cifra superior a la del ejercicio anterior que fue de 3.896.278 viales, de ahí que los indicadores de 'toneladas de residuos generadas / millones de unidades'.

También se han producido residuos como consecuencia de otras actividades como obras en el edificio, construcción, etc. La diferencia entre los generados por la producción de medicamentos y los generados por las obras, se reflejan en la columna denominada 'One time'.

Generación de residuos no peligrosos (t) – Planta de S.S. de los Reyes

| Residuo no peligroso | 2022 | 2023 | One Time 2023 |
|--------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Residuos asimilables a urbanos | 0,44 | 0,32 | 0,00 |
| Papel/cartón usado | 63,75 | 49,49 | 3,45 |
| Madera - pallets | 70,47 | 3,06 | 7,78 |
| Plásticos | 25,48 | 36,71 | 14,28 |
| Vidrio | 16,36 | 15,78 | 8,64 |
| Residuos orgánicos | 7,74 | 10,68 | 0,00 |
| Restos de poda | 7,46 | 11,28 | 0,00 |
| Chatarra | 10,04 | 10,88 | 6,58 |
| Lodos depuradora | 7,55 | 7,42 | 0,00 |
| Aceites usados de cocina | 0,23 | 0,26 | 0,00 |
| Otros | 12,82 | 16,20 | 10,89 |
| RCD | - | 0,00 | 15,09 |
| Reciclado | 217,18 | 138,14 | 55,82 |
| Valorización energética | 19,07 | 23,62 | 10,89 |
| Depósito | 0,44 | 0,32 | 0,00 |
| TOTAL | 236,49 | 162,08 | 66,71 |

**Indicadores básicos de generación y gestión de residuos no peligrosos
(t generadas / millones de unidades fabricadas) – Planta de S.S. de los Reyes**

| Residuo no peligroso | 2022 | 2023 | Gestión | One Time 2023 |
|--------------------------------|--------------|--------------|---------------------------------|------------------|
| Residuos asimilables a urbanos | 0,11 | 0,05 | Vertedero residuos urbanos | 0,00 |
| Papel/cartón usado | 16,36 | 8,10 | Reciclado | 0,56 |
| Madera - pallets | 18,09 | 0,50 | Reciclado/reutilización | 1,27 |
| Plásticos | 6,54 | 6,01 | Reciclado | 2,34 |
| Vidrio | 4,20 | 2,58 | Reciclado | 1,41 |
| Residuos orgánicos | 1,99 | 1,75 | Reciclado | 0,00 |
| Restos de poda | 1,91 | 1,85 | Reciclado (producción de abono) | 0,00 |
| Chatarra | 2,58 | 1,78 | Reciclado | 1,08 |
| Lodos depuradora | 1,94 | 1,21 | Vertedero | 0,00 |
| Aceites usados de cocina | 0,06 | 0,04 | Reciclado | 0,00 |
| Otros | 3,29 | 2,65 | Valorización energética | 1,78 |
| RCD | - | 0,00 | Reciclado | 2,47 |
| Reciclado | 55,74 | 22,62 | Reciclado | 9,14 |
| Valorización energética | 4,89 | 3,87 | Valorización energética | 1,78 |
| Depósito | 0,11 | 0,05 | Depósito | 0,00 |
| TOTAL | 60,63 | 26,54 | TOTAL | 10,92 |

Cabe destacar que hemos conseguido reducir un 98% los residuos que acaban en el vertedero/depósito con respecto a 2019, gracias a la continua mejora en su identificación, segregación y búsqueda de tratamientos alternativos.

Por su parte, los residuos generados en Pfizer S.L.U. (oficinas de Madrid), se han situado en los siguientes márgenes:

Generación de residuos no peligrosos (t) – Sede de Pfizer en Madrid

| Residuo no peligroso* | 2022 | 2023 |
|--|--------|------|
| Aceites y grasas comestibles** | | |
| Reciclable | 0,130 | 0,39 |
| Equipos eléctricos y electrónicos (no peligrosos)** | | |
| Reciclable | 0,032 | 0,05 |
| Madera | | |
| Reciclable | 133,82 | - |
| Medicamentos caducados | | |
| Biosanitario (no peligroso) | 0,004 | - |
| Metales | | |
| Reciclable | 90 | - |
| Mezcla de residuos | | |
| RSU (no reciclable) | 287,67 | 2,44 |
| Papel confidencial | | |
| Clase A (papel confidencial) | 22,02 | 4,44 |
| Papel y cartón | | |
| Reciclable | 12,65 | 1,99 |
| Plástico | | |
| Reciclable | 6 | 0,14 |

| | | |
|---|--------------------|--------------|
| Residuos voluminosos (sillas) | | |
| RSU (no reciclable) | 0,18 | 0,18 |
| Residuos mezclados de construcción y demolición*** | | |
| No reciclable | - | 6,6 |
| RSU | | |
| RSU (no reciclable) | 0,24 | - |
| Vidrio | | |
| Reciclable | 15,08 | 8,52 |
| Mezcla de residuos | - | - |
| TOTAL | 568,192**** | 24,75 |

* Los consumos de papel de impresión y tóner son tan reducidos en la oficina central que son considerados 'no materiales' para la compañía.

** Cambiado de Peligroso a No Peligroso debido al tipo de gestión final.

*** Residuos de obra (trabajos de fachada).

**** Cifra actualizada con la incorporación de 'Aceites y grasas comestibles' y 'Equipos eléctricos y electrónicos (no peligrosos)' que el año pasado reportaban en Residuos Peligrosos.

Residuos peligrosos

Durante los últimos años hemos tomado diversas medidas en la planta de producción encaminadas a la mejora continua de la gestión de residuos. De esta forma, hemos establecido proyectos centrados en reducir su generación y optimizar su segregación y tratamiento.

Generación de residuos peligrosos (t) – Planta de S.S. de los Reyes

| Residuo peligroso | 2022 | 2023 |
|--|--------------|--------------|
| Operaciones de fabricación (restos de fabricación, materias primas, material de zona, medicamentos caducados) | 10,46 | 12,79 |
| Generación de envases vacíos contaminados incluyendo aerosoles | 2,51 | 2,38 |
| Generación de Residuos biosanitarios grupo III | 1,18 | 1,06 |
| Residuos generados en los laboratorios | 5,02 | 4,80 |
| Operaciones de mantenimiento (aceites de mantenimiento, absorbentes, etc.) y a operaciones generales (equipos informáticos, pilas, etc.) | 2,48 | 3,88 |
| Reutilización | 0,00 | 0,11 |
| Reciclado | 3,46 | 3,45 |
| Valorización energética | 16,68 | 19,86 |
| Otros tratamientos | 1,18 | 1,06 |
| Depósito | 0,33 | 0,43 |
| TOTAL | 21,64 | 24,90 |

Indicadores básicos de generación y gestión de residuos peligrosos (t generadas / unidades fabricadas (millones) – Planta de S.S. de los Reyes

| Residuo peligroso | 2022 | 2023 |
|--|-------------|-------------|
| Operaciones de fabricación (restos de fabricación, materias primas, material de zona, medicamentos caducados) | 2,68 | 2,09 |
| Generación de envases vacíos contaminados incluyendo aerosoles | 0,64 | 0,39 |
| Generación de Residuos biosanitarios grupo III | 0,30 | 0,17 |
| Residuos generados en los laboratorios | 1,29 | 0,79 |
| Operaciones de mantenimiento (aceites de mantenimiento, absorbentes, etc.) y a operaciones generales (equipos informáticos, pilas, etc.) | 0,64 | 0,64 |
| TOTAL | 5,55 | 4,10 |

Los residuos peligrosos generados en la planta de san Sebastián de los Reyes también están relacionados con su proceso de producción que en 2023 se ha situado en los 6.107.684 viales.

Respecto a los residuos peligrosos generados en Pfizer S.L.U. (oficinas de Madrid) han sido los siguientes:

| Generación de residuos peligrosos (t) – Sede de Pfizer en Madrid | | |
|--|--------------|-------------|
| Residuo peligroso | 2022 | 2023 |
| Residuo biosanitario especial Biosanitario peligroso | 0,008 | 0,004 |
| Residuo de pintura y barniz* Peligroso | - | 0,1 |
| Clorofluorocarburos Peligroso | 0,050 | 0,13 |
| DI Absorbentes Reciclable | 0'077 | 0,13 |
| DI envases aerosoles vacíos Peligroso | 0,009 | 0,01 |
| DI Envases plásticos contaminados Peligroso | 0,006 | - |
| DI Equipos eléctricos/electrónicos desechados Peligroso | 0,032 | 0,2 |
| DI baterías y acumuladores | - | - |
| DI fluorescentes/lámparas descarga/no LED Peligroso | 0,015 | 0,01 |
| Filtros de aceite Peligroso | - | 0,01 |
| Lubricante Peligroso | 0,040 | - |
| Residuos que contienen hidrocarburos** Peligroso | - | 2,3 |
| DI residuos biodegradables cocinas (aceite vegetal usado) Reciclable | 0,130 | - |
| TOTAL | 0,367 | 2,93 |

* Residuo generado en 2023.

** Residuo generado a consecuencia de una fuga en el depósito de gasoil.

Gracias a las diversas iniciativas puestas en marcha, durante 2023 hemos conseguido que solo el 0,4% de los residuos totales generados en la planta, tanto peligrosos como no peligrosos y si no se tienen en cuenta los residuos ONE TIME, acabasen en el vertedero (el 0,3% si se tienen en cuenta dichos residuos), alineándonos así con el objetivo ambiental de alcanzar el “0% vertedero”.

4.3. Consumo sostenible de los recursos

Materias primas

Para la elaboración de los artículos farmacéuticos estériles producidos en la planta de San Sebastián de los Reyes solo utilizamos materias primas que cumplan los requerimientos de calidad.

Materias primas (kg) – Planta de S.S. de los Reyes

| Materia prima | 2022 | 2023 |
|--------------------------------|-----------------|----------------|
| Ácido Clorhídrico Concentrado | 33,95 | 23,98 |
| Ácido Fosfórico 85% | 7,69 | 14,66 |
| Ácido L-Glutámico | 6,34 | 7,06 |
| Cloruro Cálcico | 1,70 | 1,36 |
| Cloruro Sódico | 50,57 | 49,04 |
| Glicina UPS, EP/JP | 74,34 | 39,38 |
| Glicina Inyectable | 23,28 | 52,70 |
| Hidróxido Sódico NF, PH EUR/JP | 2,19 | 2,85 |
| Histidina | - | 0,31 |
| L-Histidina | 13,45 | 12,18 |
| Polysorbate 80,NF,EP/JP | 0,75 | 0,19 |
| Polisorbato 80 Vegetal | 1,61 | 0,67 |
| Sacarosa | 60,33 | 55,32 |
| Sodio Fosfato Dibásico USP | 5,02 | 11,85 |
| Tryptic Soy Broth Mk | 22,86 | - |
| Ácido Tartárico | 0,03 | 0,07 |
| Lactosa Monohidrato | 1,47 | 2,94 |
| Nitrógeno a presión | 3.452,39 | 5.025,93 |
| TOTAL | 3.758,64 | 5.300,5 |

El aumento del consumo de materias primas tiene que ver con la producción de medicamentos que ha pasado de 3.896.278 viales en 2022 a 6.107.684 viales en 2023.

Envases utilizados para la comercialización

Las siguientes tablas presentan los datos correspondientes a los envases utilizados para la comercialización de nuestros medicamentos en el territorio nacional en 2022 por Pfizer S.L.U.

Envases de venta, agrupación y transporte comercializados en mercado nacional* (productos SIGRE + no SIGRE) – 2022

Datos empleados para la elaboración del Plan Empresarial de Prevención del Sector (PEP)

| Peso total de los materiales de los distintos tipos de envases (kg) | Envases de venta** | Env. de agrupación*** | Envases de transporte**** | Peso Total |
|---|--------------------|-----------------------|---------------------------|-------------------|
| METALES | | | | |
| Aluminio | 4.631,39 | 0,00 | 0,00 | 4.631,39 |
| Acero | 64,30 | 0,00 | 0,00 | 64,30 |
| Subtotal | 4.695,69 | 0,00 | 0,00 | 4.695,69 |
| PLÁSTICOS | | | | |
| LDPE | 0,50 | 0,00 | 0,00 | 0,50 |
| HDPE | 61,83 | 0,00 | 0,00 | 61,83 |
| PET | 1.194,90 | 0,00 | 0,00 | 1.194,90 |
| PVC | 214,72 | 0,00 | 0,00 | 214,72 |
| PP | 303,20 | 0,00 | 0,00 | 303,20 |
| Otros | 14.082,45 | 0,00 | 240.176,60 | 254.259,05 |
| Subtotal | 15.857,60 | 0,00 | 240.176,60 | 256.034,20 |
| PAPEL/CARTON | 237.307,22 | 23.260,00 | 63,50 | 260.630,72 |
| MADERA | 0,00 | 0,00 | 82.225,00 | 82.225,00 |
| VIDRIO | 30.116,43 | 0,00 | 0,00 | 30.116,43 |
| ALGODÓN | 6,03 | 0,00 | 0,00 | 6,03 |
| CORCHO | 1,96 | 0,00 | 0,00 | 1,96 |
| MATERIALES | 262.502,67 | 0,00 | 0,00 | 262.502,67 |

| | | | | |
|---|-------------------|------------------|-------------------|-------------------|
| COMPUESTOS | | | | |
| OTROS MATERIALES | 12.711,13 | 0,00 | 2.100,92 | 14.812,05 |
| PESO TOTAL ENVASES (Kg):Kr | 563.198,73 | 23.260,00 | 324.566,02 | 911.024,75 |
| PESO TOTAL PRODUCTO (kg):Kp | 378.292,35 | | | |
| (Kr/Kp) global | 2,408 | | | |
| Nº unidades de envases de venta | 23.702.169 | | | |
| Nº unidades de envases de agrupación | 82.660 | | | |
| Nº unidades de envases de transporte | 18.105 | | | |

* Incluye todos los envases de venta, agrupación y transporte comercializados a hospitales, oficinas de farmacia, mayoristas, etc.

** Envase de venta: formado por los envases inmediato y externo, El envase inmediato se refiere a aquel embalaje que está en contacto directo con el producto y lo protege de contaminaciones o alteraciones de su integridad física y química, y el envase externo es que contiene el envase inmediato y proporciona protección adicional al producto.

*** Envase de agrupación: Envase que agrupa varias unidades de envases de venta.

**** Envase de transporte: Envase diseñado para facilitar la manipulación y el transporte de los envases de agrupación o en ciertos casos, de varios envases de venta.

Los datos de 2023 se han calculado en base a las unidades comercializadas y los correspondientes pesos de sus competentes. La siguiente tabla cubre el 98,7% de las unidades comercializadas, ya que para el resto de unidades no se dispone de los datos correspondientes a la fecha de realización de este informe.

Envases de venta, agrupación y transporte comercializados en mercado nacional* – 2023

| Peso total de los materiales de los distintos tipos de envases (kg) | Envases de venta** | Env. de agrupación*** | Envases de transporte**** | Peso Total |
|---|--------------------|-----------------------|---------------------------|-------------------|
| METALES | | | | |
| Aluminio | 4.249,94 | 0,00 | - | 4.249,94 |
| Acero | 207,38 | 0,00 | - | 207,38 |
| Subtotal | 4.457,32 | 0,00 | - | 4.457,32 |
| PLÁSTICOS | | | | |
| LDPE | 0,00 | 0,00 | - | - |
| HDPE | 60,39 | 0,00 | - | 60,39 |
| PET | 3.677,54 | 0,00 | - | 3.677,54 |
| PVC | 196,80 | 0,00 | - | 196,80 |
| PP | 908,34 | 0,00 | - | 908,34 |
| Otros | 12.870,80 | 9.307,88 | - | 22.178,68 |
| Subtotal | 17.713,87 | 9.307,88 | - | 27.021,75 |
| PAPEL/CARTON | 181.880,24 | 40.602 | - | 222.482,24 |
| MADERA TRATADA | 0,00 | 77.563,20 | - | 77.563,20 |
| VIDRIO | 14.229,85 | 0,00 | - | 14.229,85 |
| ALGODÓN | 6,13 | 0,00 | - | 6,13 |
| CORCHO | 1,80 | 0,00 | - | 1,80 |
| MATERIALES COMPUESTOS | 211.354,94 | 0,00 | - | 211.354,94 |
| OTROS MATERIALES | 9.116,20 | 0,00 | - | 9.116,20 |
| TOTAL | 438.760,35 | 127.473,08 | - | 566.233,43 |

* Incluye todos los envases de venta, agrupación y transporte comercializados a hospitales, oficinas de farmacia, mayoristas, etc.

** Envase de venta: formado por los envases inmediato y externo, El envase inmediato se refiere a aquel embalaje que está en contacto directo con el producto y lo protege de contaminaciones o alteraciones de su integridad física y química, y el envase externo es que contiene el envase inmediato y proporciona protección adicional al producto.

*** Envase de agrupación: Envase que agrupa varias unidades de envases de venta.

**** Envase de transporte: Envase diseñado para facilitar la manipulación y el transporte de los envases de agrupación o en ciertos casos, de varios envases de venta. En el momento del reporte de este informe, no se tienen los datos correspondientes a 2023.

En relación a los productos exportados por la planta, los cuales suponen en torno a un 98% del producto comercializado, utilizamos cartón, papel, plástico y vidrio (viales) principalmente, si bien esta información no se reporta en el presente informe. Actualmente nos hallamos inmersos en una fase de evaluación interna destinada a optimizar la gestión de nuestros sistemas. Este esfuerzo se orienta a garantizar la precisión y transparencia en la divulgación de información pertinente con objeto de disponer de la capacidad de reportar esta información en el siguiente ejercicio. Es importante destacar que la composición de los componentes de nuestros productos experimenta variaciones en función del país destinatario de la exportación, lo cual introduce una complejidad adicional en este proceso.

La nueva normativa en España sobre envases (Real Decreto 1055/2022, de 27 de diciembre, de envases y residuos de envases) impone requisitos más estrictos en términos de reducción, reutilización y reciclaje a los envasadores, los importadores o adquirientes en otros Estados miembros de la UE de productos envasados, y a los comerciantes o distribuidores de productos envasados, con el objetivo de minimizar el impacto ambiental, y facilitar una mayor transparencia en los informes de sostenibilidad, detallando cómo se gestionan los envases a lo largo de su ciclo de vida. Para ello, nos encontramos en este proceso para adaptar nuestros procedimientos internos de cara a cumplir con los estándares de *reporting* sobre sostenibilidad, lo que podría implicar:

- La necesidad de revisar los materiales utilizados para los envases.
- Ajustar, posiblemente, la cadena de suministro, incluyendo la selección de proveedores que puedan proporcionar materiales de envase conformes a la normativa y la optimización de la logística para reducir la huella de carbono.
- Implementar sistemas de seguimiento y reporte más rigurosos para asegurar el cumplimiento con la normativa, lo que puede requerir inversiones en sistemas de información y capacitación del personal.

En consecuencia, se hace imprescindible el diseño de los procesos necesarios con el objetivo de definir de manera eficaz este proceso de gestión. Este paso es crucial para asegurar que en futuros informes de sostenibilidad podamos proporcionar esta información con el nivel de detalle y claridad que la normativa y nuestros *stakeholders* precisan.

Eficiencia energética

Para el abastecimiento de la planta de San Sebastián de los Reyes utilizamos dos tipos de energía: el gas natural y la electricidad. Sus instalaciones cuentan con equipos de medición que controlan el consumo y favorecen la eficiencia energética, que es la base de nuestro Sistema de Gestión. Este Sistema nos permite velar por el correcto funcionamiento de la planta e identificar incidencias u oportunidades de mejora.

Además, cada cuatro años realizamos una auditoría de eficiencia energética en la planta según las directrices de la Directiva 2012/27/UE. Finalmente, en diciembre de 2023 obtuvimos la autorización administrativa de calidad del aire y protección de la atmósfera.

Con el fin de ayudar a alcanzar el objetivo del estándar Net-Zero 2040, a finales de 2022 definimos en la planta de producción un Plan de Descarbonización que nos permitirá minimizar la huella de carbono asociada a todas sus emisiones GEI (gas natural, gasóleo B, gases refrigerantes y electricidad) a lo largo de los próximos años. En paralelo a este Plan, estamos diseñando la estrategia a seguir para alcanzar dicho objetivo global.

Respecto a las oficinas centrales, en diciembre de 2023 hemos instalado un sistema de control de eficiencia energética para la automatización del sistema de iluminación y climatización del edificio, por lo que en un año obtendremos las primeras métricas de si hemos mejorado los consumos.

Asimismo, hemos instalado 10 puntos de recarga para vehículos eléctricos en las oficinas de Alcobendas, y otros 12 en la planta de San Sebastián de los Reyes.

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 tenemos una planta de tratamiento que potabiliza el agua de pozo, y conexión al Canal de Isabel II, para asegurar el suministro a las instalaciones y la continuidad de negocio.

En dichos permisos de captación está establecido el volumen máximo anual de 226.960 m³. Los proyectos de ahorro de agua implantados nos han permitido mejorar el rendimiento de nuestras instalaciones y optimizar nuestros procesos.

Emisiones

Las emisiones de gases de efecto invernadero generadas en 2023 son producto de las actividades que desarrollamos, incluido el uso de los bienes y servicios. Las emisiones de GEI para los alcances 1 y 2, en Pfizer S.L.U. se han situado en las 353 toneladas, mientras que las de Wyeth han sido de 1.911 toneladas.

Energías renovables en la planta de producción

Desde 2019 el proveedor de electricidad de la planta de producción es ACCIONA, compañía que certifica que el 100% de la energía que facilita proviene de fuentes renovables. En agosto de 2023 concluimos la instalación y puesta en marcha una planta fotovoltaica con una capacidad de producción de 2.250 MWh/año evitando 450 toneladas de CO₂e. Actualmente, esta planta está en fase de pruebas, habiendo generado casi 540 MWh.

Por otro lado, y siguiendo las políticas ambientales tanto de la compañía como de la legislación vigente europea y española, estamos trabajando para reducir los consumos de los gases con alto Potencial de Calentamiento Atmosférico (PCA) lo que impacta en significativamente en las emisiones que se generan de manera total.

Además, cuando los proyectos solares de la UE entren en vigor en 2025, tanto la electricidad adquirida por la planta como por la oficina se cubrirá con fuentes renovables.

Indicadores

| Consumos – Planta de S.S. de los Reyes | | |
|---|-----------|------------|
| | 2022 | 2023 |
| Gasoil (l)* | 1.190 | 12.012 |
| Electricidad (kWh) | 9.614.961 | 11.157.766 |
| Gas (kWh) | 6.590.842 | 9.334.930 |
| Agua TOTAL**(m ³) | 28.826 | 36.259 |
| Consumo de pozos (m ³) | 24.630 | 28.192 |
| Consumo CYII (m ³) | 4.196 | 8.067 |

*El consumo de gasoil es puntual por el mantenimiento de los equipos de emergencia.

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

| Consumos – Sede de Pfizer en Madrid | | |
|--|-----------|-----------|
| | 2022 | 2023 |
| Electricidad (kWh) | 1.115.741 | 1.071.724 |
| Gas (kWh) | 714.074 | 543.671 |
| Agua (m ³)* | 2.876 | 3.072 |

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

| Emisiones (t CO₂e) – Planta de S.S. de los Reyes | | |
|--|-------|---------|
| | 2022 | 2023 |
| Gasoil* | 3,283 | 32,00** |
| Gas* | 1.194 | 1.684 |
| Electricidad*** | - | - |
| Gases refrigerantes | 259 | 195 |

* Según coeficiente de conversión de Pfizer.

** En agosto de 2023 se desconectaron todos los centros de transformación de la planta, y con ello los equipos / instalaciones, para cambiar la conexión de la acometida de la red eléctrica aérea a una subterránea. Se necesitó gasoil para los grupos electrógenos que actuaron durante este tiempo. Ha sido una acción puntual que no se repetirá.

*** Energía 100% renovable.

| Emisiones (t CO₂e) – Sede de Pfizer en Madrid | | |
|---|------|------|
| | 2022 | 2023 |
| Electricidad | 223 | 217 |
| Gas | 130 | 99 |

4.4. Biodiversidad

No operamos en espacios protegidos y la planta de producción se encuentra en un área industrial.

5. Gestión del personal

Para cumplir con éxito nuestro propósito, es fundamental contar con la máxima implicación de nuestros empleados. Así, desde Pfizer nos esforzamos por integrar la plantilla, su rendimiento y el espacio donde desempeñan su labor, poniendo especial énfasis en su bienestar y salud, y fomentando un lugar de trabajo increíble donde nuestros profesionales puedan prosperar y crecer.

En esta misma línea, nos caracterizamos por involucrar a nuestros compañeros en todas las fases de su experiencia laboral, con un enfoque centrado en las personas, desde la contratación, las prestaciones y la retribución, hasta el crecimiento, la inclusión y la comunicación.

Indicadores

En España contamos con un total de 1.178 profesionales, todos ellos cubiertos por convenio colectivo.

Personal

| Total empleados* (fin año fiscal) | | | |
|-----------------------------------|------------|------------|--------------|
| | Mujeres | Hombres | TOTAL |
| Indefinido | 651 | 488 | 1.139 |
| Indefinido parcial | 3 | 2 | 5 |
| Temporal | 23 | 11 | 34 |
| Temporal parcial | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 677 | 501 | 1.178 |
| Despidos | 4 | 7 | 11 |

* Empleados de Pfizer S.L.U. y Wyeth Farma S.A., que representan el 100% del holding.

| Total empleados* (promedio anual) | | | |
|-----------------------------------|---------------|---------------|-----------------|
| | Mujeres | Hombres | TOTAL |
| Indefinido | 622,41 | 475,66 | 1.098,07 |
| Indefinido parcial | 4 | 2,25 | 6,25 |
| Temporal | 33,25 | 17,33 | 50,58 |
| Temporal parcial | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 659,66 | 495,24 | 1.154,85 |

* Empleados de Pfizer S.L.U. y Wyeth Farma S.A., que representan el 100% del holding.

| Distribución por edad* (fin año fiscal) | | | | |
|---|-----------|------------|------------|--------------|
| | <30 | 30-50 | >50 | Total |
| Indefinido | 70 | 614 | 440 | 1.124 |
| Indefinido parcial | 0 | 14 | 6 | 20 |
| Temporal | 20 | 10 | 4 | 34 |
| Temporal parcial | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 90 | 638 | 450 | 1.178 |
| Despidos | 0 | 1 | 10 | 11 |

* Empleados de Pfizer S.L.U. y Wyeth Farma S.A., que representan el 100% del holding.

| Distribución por edad* (promedio anual) | | | | |
|--|--------------|---------------|---------------|-----------------|
| | <30 | 30-50 | >50 | Total |
| Indefinido | 56,16 | 619,83 | 422,08 | 1.098,07 |
| Indefinido parcial | 0 | 2,58 | 3,66 | 6,24 |
| Temporal | 25,83 | 20,41 | 4,33 | 50,57 |
| Temporal parcial | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 81,99 | 642,82 | 430,07 | 1.154,85 |

* Empleados de Pfizer S.L.U. y Wyeth Farma S.A., que representan el 100% del holding.

| Distribución por categoría profesional* (fin año fiscal) | | | | | | |
|---|------------|------------|------------|------------|-----------|--------------|
| | Directores | Managers | Técnicos | Admin. | Operarios | Total |
| Indefinido | 118 | 234 | 591 | 109 | 72 | 1.124 |
| Indefinido parcial | 1 | 0 | 8 | 8 | 3 | 20 |
| Temporal | 0 | 0 | 13 | 17 | 4 | 34 |
| Temporal parcial | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 119 | 234 | 612 | 134 | 79 | 1.178 |
| Despidos | 3 | 4 | 3 | 0 | 1 | 11 |

* Empleados de Pfizer S.L.U. y Wyeth Farma S.A., que representan el 100% del holding.

| Distribución por categoría profesional* (promedio anual) | | | | | | |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|-----------------|
| | Directores | Managers | Técnicos | Admin. | Operarios | Total |
| Indefinido | 112,25 | 223,66 | 575,25 | 115,33 | 71,58 | 1.098,07 |
| Indefinido parcial | 0 | 0 | 2,33 | 2,66 | 1,16 | 6,15 |
| Temporal | 0 | 0,16 | 22,08 | 20,75 | 7,58 | 50,7 |
| Temporal parcial | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 112,25 | 223,82 | 599,66 | 138,74 | 80,32 | 1.154,85 |

* Empleados de Pfizer S.L.U. y Wyeth Farma S.A., que representan el 100% del holding.

Remuneración

| Remuneración media* (€) | | |
|--------------------------------|---------|---------|
| | 2022 | 2023 |
| Mujeres | 93.962 | 93.387 |
| Hombres | 107.974 | 107.205 |

Empleados de Pfizer S.L.U. y Wyeth Farma S.A., que representan el 100% del holding.

| Remuneración media por edad* (€) | | |
|---|---------|------------|
| | 2022 | 2023 |
| <30 | 37.243 | 40.448,37 |
| 30-50 | 85.609 | 87.678,56 |
| >50 | 133.624 | 127.453,81 |

Empleados de Pfizer S.L.U. y Wyeth Farma S.A., que representan el 100% del holding.

| Remuneración media por categoría profesional* (€) | | |
|--|---------|---------|
| | 2022 | 2023 |
| Directores | 298.788 | 270.405 |
| Managers | 136.692 | 128.362 |
| Técnicos | 75.302 | 74.987 |
| Administrativos | 40.706 | 41.884 |
| Operarios | 38.286 | 40.677 |

* Empleados de Pfizer S.L.U. y Wyeth Farma S.A., que representan el 100% del holding.

| Remuneración media directivos* (€) | | |
|---|---------|---------|
| | 2022 | 2023 |
| Mujeres | 282.181 | 253.997 |
| Hombres | 316.060 | 288.253 |

* Empleados de Pfizer S.L.U. y Wyeth Farma S.A., que representan el 100% del *holding*.

*No se remunera a los Consejeros.

| Brecha salarial | | |
|------------------------|------|------|
| | 2022 | 2023 |
| Directores | 16% | 12% |
| Managers | 13% | 15% |
| Técnicos | 26% | 25% |
| Administrativos | 9% | 7% |
| Operarios | 5% | 3% |

* 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.

Integración de la discapacidad

Contamos en la plantilla con cinco empleados en la oficina central y uno más en la planta de producción con algún tipo de discapacidad. Además, colaboramos con numerosos proyectos de la Fundación Adecco como, por ejemplo, el 'Plan Familia', programa del que se benefician 17 familiares de nuestros empleados con algún tipo de discapacidad para favorecer su inserción laboral; o 'A por la Inclusión', iniciativa en la que coopera la Asociación Condenados al Bordillo, por medio de la cual seis personas discapacitadas desarrollan su labor dentro de la entidad y, junto a una logopeda, ofrecen servicios diversos a más de 80 usuarios.

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

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

También, colaboramos en diferentes actividades con Fundación Capacis, centro que trabaja en formación para el acceso al mercado a estudiantes con discapacidad intelectual o inteligencia límite.

5.1. Organización del trabajo

El bienestar laboral es una pieza clave dentro del funcionamiento de cualquier organización, ya que genera un aumento tanto en la productividad de los empleados, como en su nivel de satisfacción, compromiso y resiliencia. Así, en Pfizer trabajamos para asegurar el mayor nivel de bienestar posible entre nuestros profesionales, poniendo a su disposición herramientas destinadas a promover la estabilidad en el trabajo y a lograr una conciliación efectiva de la vida profesional, personal y familiar.

Algunas de las medidas más destacadas son:

- **Flexibilidad de la jornada laboral:** Contamos con horarios que permiten a nuestros

empleados un amplio grado de flexibilidad, tanto a la hora de comenzar como de finalizar su jornada, para que se pueda adaptar a las necesidades individuales de cada persona, una medida que favorece el equilibrio de la vida personal y profesional. Además, en verano disponemos de jornada intensiva. Por su parte, la planta de producción cuenta con características propias debido a la actividad que desarrolla. De esta forma, sus profesionales también disponen de flexibilidad horaria de entrada y salida, y para los que trabajan en régimen de turnos, se ha establecido la posibilidad de que puedan cambiarlos con un mes de preaviso. Así, en 2023 se han resuelto favorablemente 15 solicitudes de adecuación de jornada, siete de ellas de adscripción a turno de mañana, y otras ocho de modificaciones en la entrada y salida al puesto de trabajo.

- **Política de permisos y ausencias retribuidas:** Vamos un paso más allá de lo establecido en el convenio colectivo en materia de conciliación de vida laboral y personal, disponiendo, por ejemplo, de 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 cuentan con esta medida a partir de la 36ª semana de gestación, además de poder hacerse pruebas de reconocimiento a través del servicio médico de la compañía. Asimismo, se puede reducir la jornada para la adaptación escolar de los hijos (primer año de guardería o de colegio) durante un máximo de cinco días. Asimismo, en 2023 se ha ampliado la duración del permiso de maternidad en caso de familias monoparentales.
- **Teletrabajo:** El trabajo desde el propio domicilio es una medida que impulsamos desde hace años en la compañía, siempre y cuando las características de su puesto lo permitan. En 2022, desde la vuelta definitiva a las oficinas una vez superada la etapa crítica de la pandemia por COVID-19, hemos revisado y modificado la política de teletrabajo, pasando de cuatro días al mes a diez. Al ser el viernes un día de preferencia para los empleados para trabajar desde casa, decidimos que este día las oficinas permanezcan cerradas para así también tener un impacto positivo en materia de sostenibilidad. En 2023, hemos implementado que la Semana de Navidad y la Semana Santa las oficinas también permanezcan cerradas y se pueda trabajar 100% desde el domicilio.
- **Política de ayudas económicas:** Están destinadas a mejorar las condiciones de los empleados que soportan una mayor carga familiar, mejorando las condiciones establecidas en el convenio colectivo. Entre las ayudas destacan:
 - al matrimonio o pareja de hecho
 - al nacimiento
 - escolar
 - de guardería
 - por discapacidad
- **Política de desconexión:** Reconocemos el derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral. Además, sensibilizamos a los empleados sobre su importancia. Esta directriz, se ha habilitado tanto en oficinas como en la propia planta de producción.
- **Herramientas digitales de Recursos Humanos:** Fuse (antiguo HR On Demand) y Workday son dos portales *online* puestos a disposición de los empleados para facilitarles la consulta y gestión de aspectos relacionados con sus planes de acción, beneficios, desempeño y desarrollo laboral, horarios, nóminas, etc. Ambos han ido evolucionando para hacer más accesible y fácil su uso por parte de los empleados.

Cabe destacar que, en 2023 y por cuarto año consecutivo, hemos renovado el certificado de Top Employer, con un nivel de puntuación que se sitúa en el 91,31%, mejorando así en obtenido en 2021.

5.2. Salud y seguridad

En Pfizer, la protección de la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados y trabajadores eventuales –todos ellos esenciales para impulsar nuestra actividad– es parte integral de nuestra forma de operar.

Nuestra Política Global de Medio Ambiente, Salud y Seguridad (EHS en sus siglas en inglés) y las normas que la respaldan describen cómo planteamos la evaluación, valoración, eliminación y mitigación de los riesgos asociados a este ámbito en todas nuestras operaciones a nivel mundial. Así, ponemos en práctica las normas aplicables, siendo la Dirección la máxima responsable del cumplimiento y la gestión de los riesgos en EHS. Asimismo, los empleados y proveedores reciben formación relevante en esta materia para la realización de sus funciones, incluidas las medidas para prevenir incidentes y lesiones en el lugar de trabajo.

La seguridad y salud en el trabajo son importantes a la hora de mantener un entorno laboral seguro, por lo que nuestro empeño pasa por crear un ambiente positivo donde los empleados se sientan cómodos y protegidos. Para ello, trabajamos en dos líneas: por un lado, en la prevención de riesgos laborales y, por otro, en promover hábitos de vida saludables entre nuestros profesionales.

La sede central de Madrid cuenta con un Servicio de Prevención atendido por un doctor especialista en medicina del trabajo e higiene industrial y una enfermera. Nos ayuda en este ámbito el servicio externo de Quirón Prevención que asume la seguridad y ergonomía. Además, cada delegación dispone de una persona responsable en esta materia, apoyada por los técnicos de Quirón Prevención en toda España.

Por otro lado, ponemos a disposición de nuestros profesionales programas para el cuidado su salud integral, contemplando planes como:

- **Programa de deshabituación tabáquica:** Desarrollamos esta campaña desde 1998 con el objetivo de ayudar a nuestros empleados a dejar el hábito tabáquico mediante diferentes métodos de deshabituación. Desde el inicio del programa han participado 200 personas con un índice del 80% de éxito. Para apoyar esta iniciativa, abonamos inicialmente el 50% del coste total del tratamiento y el empleado el otro 50%, siendo reembolsado este último siempre que el trabajador cumpla un año sin tabaco. Todos nuestros trabajadores realizan anualmente una prueba de espirometría para el diagnóstico de la enfermedad de EPOC, seguimiento de asma o de enfermedades del aparato respiratorio.
- **Programa de prevención de cáncer de colon:** A todos los empleados mayores de 45 años se les realiza anualmente una prueba de determinación de sangre oculta en heces. A aquellos con antecedentes importantes, se les realiza colonoscopia cada cinco años.
- **Campaña de vacunación:** Todos nuestros profesionales tienen la posibilidad de vacunarse frente a la gripe, tétanos y hepatitis. Además, tenemos campañas para situaciones especiales como viajes a la India, etc.
- **Programa de asesoramiento psicológico:** Contamos con la colaboración de un

psicólogo clínico para aquellos que lo necesiten, que incluye terapia de apoyo tanto para ellos como para sus familias.

- **Formación específica para emergencias:** Un grupo de médicos de la compañía recibe formación por parte de un equipo del 112 en emergencias.
- **Programa de control y seguimiento de mujeres embarazadas:** Todas las mujeres embarazadas pueden hacer sus análisis de seguimiento del embarazo en el Servicio Médico, evitando de esta manera el desplazamiento a su centro sanitario y la consiguiente pérdida de horas de trabajo. De igual manera, todos los empleados que lo necesitan pueden realizar sus analíticas a través de nuestro Servicio Médico.

| Programa | Participantes en 2023 |
|---|-----------------------|
| Vacunación Gripe | 200 |
| Reconocimientos Médicos | 477 |
| Cáncer de colon: sangre oculta en heces | 250 |
| Prevención de cáncer de próstata | 152 |
| Nutricionista | 50 |
| Deshabitación tabáquica | 1 |
| Evaluación del teletrabajo | 21 |

Otros beneficios con los que cuenta nuestra plantilla son los planes de pensiones, un seguro médico y de discapacidad y una sala de lactancia en la sede de Alcobendas (Madrid).

| Absentismo (horas)* | 2022 | 2023 |
|---------------------|--------|--------|
| TOTAL | 45.824 | 88.856 |

* El aumento de horas de absentismo se debe a que en 2022 solo se contabilizaron las horas de Pfizer S.L.U., mientras que en 2023 se han incorporado también las de Wyeth Farma S.A.

Comité de Seguridad y Salud

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

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

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

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

Servicio Médico.

En 2023, al igual que en 2022, no se ha registrado ningún accidente laboral con baja, así como tampoco enfermedades profesionales ni fallecimientos causados por estos motivos.

Comité Wellbeing

En 2023, hemos dado un paso más en el ámbito de la salud y la seguridad creando el Comité de Wellbeing, un equipo formado por nueve compañeros cuyo objetivo es desarrollar actividades de bienestar para los empleados, poniendo a su disposición programas y herramientas que mejoren su calidad de vida. El Comité se centra en cuatro aspectos:

Salud física

Salud mental

Prevención y cuidado de la salud

Apoyo al empleado

Las iniciativas desarrolladas a lo largo del año por el Comité Wellbeing han sido:

- **Decálogo de buenas prácticas** centrado en 10 temáticas:
 - Gestión del *mail*
 - Gestión de reuniones
 - Periodo vacacional y jornada intensiva
 - Planificación del trabajo
 - Conciliación
 - Formación
 - Campañas de prevención
 - Métricas
 - Servicios
 - Plan de bienestar y salud
- **Promoción de la actividad física para mejorar la salud** a través de clases guiadas en el gimnasio de la compañía con un coste para el empleado de 5 euros al mes. Incluye clases de yoga, entrenamiento funcional, *mindfulness*, un plan nutricional *online*, mensajería directa con el entrenador y acceso a una biblioteca multimedia de ejercicios y rutinas.
- **Sesiones de fisioterapia en la oficina central**: Disponibilidad de un fisioterapeuta dos días a la semana, dos horas por día. La compañía subvenciona el 50% del coste y el empleado paga el resto, 10 euros por una sesión de media hora.
- **Alimentación saludable**: En la intranet de Pfizer España, los empleados cuentan con información, consejos y recomendaciones sobre la importancia de seguir una dieta sana y equilibrada. En diciembre de 2023 llevamos a cabo un taller en las oficinas centrales para proporcionar a los empleados ideas que mejoren su alimentación y para reducir el desperdicio alimentario.
- **Cuidar la salud mental**: A través del seguro médico de Cigna, los empleados cuentan con un teléfono de orientación psicológica sin límite de sesiones. Además, disponen de un servicio de telemedicina que incluye los servicios de un psicólogo mediante video-consulta y consulta telefónica 24 horas al día los 7 días de la semana los 365 días del año. Cuando el Servicio Médico de la empresa considera que una persona necesita sesiones presenciales, este emite una prescripción de las consultas. Actualmente, se dispone de 20 sesiones presenciales de Psicología Clínica, siempre

dentro del cuadro médico de Cigna.

5.3. Relaciones sociales

En Pfizer S.L.U. contamos con un Comité de Empresa formado por 13 miembros –diez de ellos pertenecen al Foro Independiente de Empleados (FIE) y tres a la Unión General de Trabajadores (UGT)– y un enlace sindical. Cada tres meses el Comité celebra reuniones ordinarias y, en función de las necesidades, se pueden convocar reuniones de forma extraordinaria.

Dentro del Comité se han creado comisiones de trabajo sobre temas específicos como, por ejemplo, la Comisión de Job Posting o la Comisión de Incentivos y la Comisión Permanente en la que se delega la gestión de determinados asuntos que después se decidirán en los plenos. También contamos con un Representante en el Pfizer European Employee Forum (PEEF), así como su sustituto. Además, de forma puntual, se pueden crear comisiones *ad-hoc* para tratar temas específicos y puntuales.

Asimismo, disponemos de un Comité de Igualdad que está formado de forma paritaria por la compañía y por la Representación Legal de los Trabajadores cuyo objetivo es el desarrollo e implementación de un Plan de Igualdad dentro de Pfizer S.L.U. Por otro lado, contamos con el Comité de Seguridad y Salud, que también es un órgano paritario y está compuesto por delegados de prevención y miembros representantes de la compañía.

Por su parte, en Wyeth Farma S.A. también contamos con un Comité de Igualdad formado por ocho miembros, cuatro de ellos nombrados por el Comité de Empresa y otros cuatro por la empresa, que se reúne de forma periódica. Asimismo, en el Plan de Igualdad de Wyeth Farma S.A. hemos puesto en vigor en 2023, una nueva versión del Protocolo contra el Acoso Sexual, cuyo texto fue acordado con el Comité de Empresa y comunicado a todos los trabajadores.

5.4. Formación

La formación del personal es vital para las empresas, ya que los cambios sociales, tecnológicos, en la legislación, en el mercado y en el sector son constantes. Para poder afrontarlos, la adquisición de nuevos conocimientos permite al equipo mantenerse al día y anticiparse a cualquier tipo de contingencia, así como contar con empleados altamente calificados, eficaces y eficientes.

Para asegurar su calidad, nuestras formaciones están reguladas por Training Allowance Policy. Esta política interna establece tanto ayudas financieras –subvenciones, préstamos y pagos directos a universidades o escuelas de negocios– como planes individuales de desarrollo. Además, contamos con ‘Pfizer Learning Academy (PLA)’, el sistema de gestión de aprendizaje de la compañía a nivel global que asigna la formación dependiendo del puesto de trabajo que se desempeñe. Principalmente ofrece cursos relacionados con el negocio, cumplimiento, utilización de redes sociales y la regulación en las relaciones con los profesionales sanitarios, entre otros.

| Formación 2023 (horas)* | Pfizer S.L.U. | Wyeth Farma S.A. |
|--------------------------------|----------------------|-------------------------|
| Directores | 6.925 | 606 |
| Managers | 27.896 | 2.327 |
| Técnicos | 110.690 | 17.271 |
| Administrativos | 12.231 | 287 |
| Operarios | 9.531 | 25.039 |

| | | |
|-------|---------|--------|
| TOTAL | 167.273 | 45.531 |
|-------|---------|--------|

* Se ha realizado una agrupación por categorías profesionales en base a los puestos de trabajo. Para la formación de inglés se han estimado las horas en base al % que representa cada categoría dentro de plantilla total.

5.5. Accesibilidad universal

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

5.6. Igualdad

En línea con nuestro compromiso con la sociedad, y bajo el valor de 'Integridad' que nos guía, fomentamos en nuestro entorno la igualdad de oportunidades laborales. Para ello, y como parte de nuestra cultura organizativa, contamos con estructuras internas que nos ayudan a desarrollar planes e iniciativas para avanzar en este ámbito. Una de ellas es el Comité de Igualdad cuya misión pasa por potenciar la igualdad de oportunidades y de trato entre todas las personas de la compañía, independientemente de factores como la edad, la funcionalidad, la identidad de género, la orientación sexual, el origen, la religión o ideas políticas, entre otras.

De esta forma, buscamos que se nos posicione como una compañía libre de discriminaciones de género y que contribuya al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva para todas las personas.

Como muestra de este compromiso, tenemos registrado un Plan de Igualdad donde se recogen todas las medidas destinadas a alcanzar dicho objetivo. De hecho, durante el pasado ejercicio entró en vigor nuestro II Plan de Igualdad 2022-2026 que aplica a todos nuestros profesionales, y que está avalado por la propia Comisión de Igualdad. Este es un documento dinámico debido al carácter variable de las circunstancias del mercado, así como por su propia naturaleza. Teniendo en cuenta estas circunstancias, el Plan recibe revisiones periódicas que nos permiten atender las necesidades reales de la compañía y adaptar las medidas que se consideren oportunas.

Este Plan incluye un diagnóstico de situación y unos objetivos, entre los que se incluyen los siguientes a largo plazo:

- Seguir promoviendo la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres independientemente del tipo de relación laboral, garantizando el acceso igualitario a las diversas oportunidades, el desarrollo profesional y a las condiciones de trabajo.
- Continuar con una política que permita la retención del talento proporcionando las posibilidades y oportunidades a hombres y mujeres por igual.
- Seguir trabajando para prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, poniendo el foco en la discriminación indirecta.
- Continuar avanzando en medidas que mejoren aún más las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, adaptándonos a los cambios sociales y normativos.
- Seguir sensibilizando al conjunto de la empresa en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, perspectiva de género.

Para esta labor nos apoyamos en el Comité de Igualdad que está formado por cuatro representantes de la empresa y de los trabajadores –cuya composición es paritaria–, y un Agente de Igualdad externo, que sustenta, asesora y forma al Comité.

Diversidad e inclusión

En Pfizer creemos que todas las personas merecen ser vistas, escuchadas y atendidas. Esta creencia impulsa nuestra renovada estrategia global de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) lanzada en 2021 y centrada en construir una experiencia más inclusiva para nuestros empleados, promover resultados sanitarios equitativos y transformar la sociedad a través de asociaciones externas. La DE&I es un camino que elegimos consciente y activamente, y que se cultiva velando, aprendiendo y conectando con nuestros profesionales, pacientes y comunidades.

Contar en nuestra plantilla con profesionales de diferentes orígenes, sexos, capacidades y edades nos enriquece y aporta un valor añadido como organización. Así, con el fin de promover la Diversidad, la Equidad y la Inclusión, tanto interna como externamente, disponemos de con un Comité de DE&I coordinado por dos *co-chairs* de distintas áreas de la compañía y dividido en cuatro grupos de trabajo: Cultura Inclusiva, OPEN-LGTBIQ+, Discapacidad e Intergeneracional.

Algunas de las actividades desarrolladas por los comités de Diversidad e Igualdad en 2023 en Pfizer SLU ha sido:

- **LGBTQ+:** Nos unimos a la campaña ‘Stronger Together’ de Pfizer Global, con motivo del Día Internacional del Orgullo LGBTQ+. Asimismo, promocionamos la visita de Frida (mascota del grupo Internacional OPEN), izamos la bandera LGTBIQ+ y creamos, a través de la herramienta Yammer, una lista de reproducción con canciones seleccionadas por lo empleados para conmemorar ese Día. Y además...
 - Este año, por primera vez, celebramos el Día de la Visibilidad Bisexual.
 - El número de aliados (personal que apoya al Grupo Internacional OPEN España) ha superado las 134 personas.
 - Colaboramos con organizaciones como Intrama y la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBI (REDI), que promueven la diversidad, la equidad y la inclusión en la sociedad.
- **Discapacidad intelectual:** Con el fin de sensibilizar sobre la discapacidad intelectual desarrollamos iniciativas como:
 - El 30 de noviembre diez alumnos con inteligencia límite (IL) de la Fundación Capacis visitaron nuestras oficinas para preparar, junto con 25 voluntarios de la compañía, la decoración navideña, así como otras actividades.
 - El 4 diciembre pusimos en marcha una campaña sensibilización con motivo del Día Mundial de las personas con Discapacidad. Además, promocionamos y publicamos en todas las pantallas de la oficina de los videos de la Fundación Adecco realizados con motivo de este día.

Por su parte, en Wyeth Farma S.A realizamos diversas acciones en torno a:

- **Discapacidad:** Firmamos con la Universidad Camilo José Cela un acuerdo para la realización de prácticas de estudiantes con discapacidad intelectual en nuestras instalaciones. Así, tres alumnos hicieron sus prácticas en los departamentos de Empaquetado, Automation y Comunicación Interna. Y además...
 - Colaboramos como entidad participante en la XV Feria de Empleo para Personas con Discapacidad 2023 organizada por la Comunidad de Madrid.

- Durante el mes de diciembre organizamos una serie de actividades internas para concienciar sobre los retos a los que se enfrentan las personas con discapacidad:
 - Todos los compañeros fueron invitados a formar parte de la decoración navideña de la fábrica, realizada con la colaboración de miembros con discapacidad de la Fundación Capacis.
 - Lanzamos una campaña con ejemplos de superación de personajes famosos con discapacidad.
 - Organizamos el 'Juego de los Sentidos', una actividad inmersiva donde nuestros compañeros tuvieron la oportunidad de ponerse en la piel de personas con diferentes discapacidades y experimentar sus retos intentando salvar obstáculos y pruebas táctiles.
- **Mujer:** Con motivo del Mes de la Mujer (marzo), en 2023 llevamos a cabo distintas actividades internas bajo el lema 'Embracing Equity'. Así, nuestros compañeros realizaron fotos y vídeos con testimonios personales sobre cómo abrazar la equidad en el entorno laboral y en su día a día. Y además...
 - Lanzamos la campaña de concienciación interna '¿Sabías que...?' con datos y estadísticas relevantes de España, Europa y otros países relativos al rol de la mujer y datos representativos de acontecimientos históricos realizados por mujeres a lo largo de la historia.
 - Renovamos la colaboración con Mujeres en Farma, donde Ana Maqueda, directora de la planta, lidera un grupo de trabajo denominado Mujeres en Farma Manufacturing en el que se abordan temas específicos en materia de diversidad, inclusión y retención de talento, así como la idiosincrasia particular de los entornos industriales.
- **Salud mental:** Durante el Mes de la Salud Mental (mayo), invitamos a un ponente externo diagnosticado con trastorno obsesivo compulsivo (TOC) para compartir su experiencia en su día a día y aprovechamos para facilitar herramientas de apoyo a aquellos compañeros con enfermedades consideradas de salud mental desde la empatía y el respeto.
- **LGBTQ+:** Para celebrar el Mes del Orgullo (junio), desde la planta de producción organizamos:
 - Además del izado de bandera, el desarrollo de diversas actividades enmarcadas bajo el lema 'Stronger Together' y la visita de la mascota Frida, también repintamos el 'Orgulloso Paso de Cebra' en la entrada de la fábrica.
 - Diseñamos y construimos un vestuario de género neutro en el nuevo edificio de Producción, conocido como A3, cuya inauguración se espera en 2024.
- **Diversidad generacional:** Para poner en relieve el valor que aportan las diferentes generaciones a las organizaciones, durante el mes de noviembre llevamos a cabo el 'Juego X-Generacional', consistente en una serie de preguntas sobre eventos, acontecimientos o personajes famosos de distintas épocas para que los participantes, formados en grupos de distintas generaciones, pudieran adivinar las respuestas correctas. Al final de las sesiones promovimos un debate para compartir experiencias, lo que nos permitió identificar nuevas oportunidades para continuar concienciando de las ventajas de contar con equipos cros-generacionales.
- **Compromiso con la diversidad y la inclusión:** En 2023, y con carácter mensual, hemos organizado los 'Desayunos inclusivos' donde, junto con la directora de la

planta de producción, hemos abordado diversos temas que nos han servido para nuevas ideas o mejoras en materia de DE&I. Y además...

- Participamos en el 'II Foro de Diversidad e Inclusión en Entornos Industriales', celebrado en septiembre, en las instalaciones de la planta de producción de Sanofi, en Barcelona. El encuentro contó con la participación de distintos profesionales del sector farmacéutico en España y celebró dos mesas redondas: 'Abordando el futuro industrial en Farma: retos, oportunidades y áreas de mejora', donde se trataron temas como los obstáculos que se encuentran las mujeres o los retos de desarrollo y las estrategias más efectivas para fomentar la ocupación de puestos de dirección de planta, y 'Perspectivas de las nuevas generaciones en entornos industriales: los líderes del futuro' que contó con la participación de nuestra directora de planta como moderadora, así otras dos compañeras como participantes.
- Este año añadimos al catálogo de las cestas de Navidad, las opciones Halal y Kosher para cubrir la demanda de quienes se sientan identificados con esas culturas o religiones.
- El Comité de Diversidad de la planta recibió el 'Bold Moves Global Awards', reconocimiento concedido desde Global todas las iniciativas realizadas durante 2023 en materia de Diversidad e Inclusión.

Protocolo de prevención de acoso sexual

El Plan de Igualdad manifiesta de forma contundente el rechazo a 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 un número gratuito, garantizando la confidencialidad. En 2023, no hemos recibido ningún caso relacionado con este ámbito.

5.7. Canal de comunicación con los empleados

Con el fin de escuchar a nuestros empleados y crear un clima laboral satisfactorio, ponemos a disposición de todos los miembros de la plantilla herramientas destinadas a atender sus necesidades y demandas. Así, la Oficina del Ombudsman es un recurso al que todos los compañeros de Pfizer de cualquier nivel pueden recurrir para obtener información y orientación que les ayude a abordar y resolver problemas relacionados con el trabajo. La Oficina es informal, independiente e imparcial además de ser un canal de comunicación a través del cual brindamos orientación confidencial, neutral e informal a los empleados que necesiten resolver problemas en el lugar de trabajo.

Por otro lado, entendemos que la comunicación es bidireccional y que escuchar y responder a los comentarios de los empleados es esencial para fomentar un entorno de trabajo saludable que atraiga y retenga a los mejores talentos. Para ello contamos con la encuesta anual confidencial sobre el compromiso, Pfizer Pulse, un foro donde nuestros compañeros pueden dar su opinión de forma estructurada y que nos permite medir y hacer un seguimiento de las áreas prioritarias, así como dotar a los líderes de información práctica.

En 2023, 80.000 compañeros de la compañía fueron invitados a realizar nuestra encuesta de satisfacción Pfizer Pulse, en la que participó un 78% de la plantilla, un 4% más que el año anterior. El *feedback* es fundamental, ya que nos ayuda a comprender mejor sus necesidades y a determinar cómo abordarlas de la mejor manera.

6. Derechos humanos

El eje central de nuestra actuación dentro de la industria pasa por desarrollar nuestra actividad de forma ética y responsable tal y como se describe en nuestro [Libro Azul](#), el Código de Conducta que describe cómo operamos en el mundo y que es nuestra principal guía a la hora de tomar decisiones. De esta forma, respetamos los derechos humanos internacionalmente reconocidos y recogidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos y que aplican a todas las personas, independientemente de su raza, sexo, nacionalidad, etnia, idioma, religión o cualquier otra condición.

Asimismo, estamos muy orgullosos de ser una de las primeras farmacéuticas en adherirnos a nivel global al Pacto Mundial de las Naciones Unidas (ONU), una iniciativa que insta a las empresas a alinear sus estrategias y operaciones con los principios universales sobre derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción, y a emprender acciones que los promuevan dentro de la sociedad.

El Libro Azul y la Declaración de Política de Derechos Humanos de Pfizer también señalan que buscamos prevenir y mitigar los impactos adversos sobre los derechos humanos que puedan resultar de nuestras operaciones globales, y remediar cualquiera que podamos causar o contribuir.

Además, con el objetivo de detectar posibles riesgos en esta materia, nos guiamos por los estándares internacionales, las mejores prácticas de la industria y la evaluación de expertos. De acuerdo con los Principios Rectores sobre las empresas de la ONU, nuestra política de derechos humanos se centra en abordar los riesgos que podrían tener el impacto más grave en las personas: voluntarios, compañeros, trabajadores de nuestros socios comerciales y las comunidades en las que operamos.

Nuestra responsabilidad se extiende a lo largo de nuestras operaciones, desde el laboratorio hasta el paciente, incluida nuestra diversa cadena de suministro que incluye a numerosos proveedores externos locales.

Cabe señalar que, como empresa biofarmacéutica, el derecho a la salud es de suma importancia para nosotros. Otros derechos humanos destacados son el principio de no discriminación, el derecho a la privacidad, la libertad contra la esclavitud y el trabajo forzoso, incluido el trabajo infantil, y el derecho a disfrutar de condiciones de trabajo justas y favorables, el derecho a un trabajo seguro y el derecho a un medio ambiente limpio, saludable y sostenible.

En 2023 no hemos recibido ninguna denuncia por casos de vulneración de derechos humanos.

7. Corrupción y soborno

En Pfizer, la confianza lo es todo. Nuestro propósito centrado en el paciente, junto con una cultura de calidad, integridad y seguridad, son de suma importancia a medida que innovamos y continuamos logrando avances. Nuestros valores nos guían en la toma de decisiones éticas, reflexivas y responsables, ayudándonos así a cumplir nuestro propósito con calidad e integridad para nuestros pacientes y para la sociedad en general. Nuestros líderes son responsables de encabezar nuestro camino basado en la integridad y alentar a los empleados a plantear inquietudes sin temor a posibles represalias.

Los Comités de Calidad y Riesgos en nuestras áreas principales brindan un marco innovador para avanzar en la gestión de riesgos proactiva y orientada al negocio, e impulsan una responsabilidad clara para actuar con integridad. Ambos reportan al Comité Ejecutivo de Cumplimiento –el órgano interno de más alto nivel que supervisa el desempeño regulatorio–, que está compuesto por ejecutivos de la organización y presidido por el CEO. Este Comité tiene un mandato similar al del Comité de Regulación y Cumplimiento de la Junta Directiva, que supervisa la calidad y el cumplimiento de la atención médica abarcando las siguientes categorías: ética empresarial; calidad e integridad en el descubrimiento, desarrollo, fabricación y entrega de vacunas y medicamentos; marketing responsable de productos; gestión de riesgos de terceros; y cumplimiento de las leyes y regulaciones antisoborno/anticorrupción, transparencia, promoción de productos y otras leyes y regulaciones aplicables.

Nuestras políticas y procedimientos internacionales antisoborno y anticorrupción están diseñados para garantizar el cumplimiento de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA) de EE. UU., la legislación local y de la UE y otras leyes antisoborno aplicables. La política de Pfizer, también conocida como 'Mi política y procedimientos anticorrupción' (MAPP), prohíbe todas las formas de soborno y corrupción, ya sea por parte de compañeros o de nuestros socios comerciales. Los compañeros y socios comerciales nunca deben ofrecer, prometer, autorizar o proporcionar un pago o beneficio que tenga como objetivo influir indebidamente en un funcionario gubernamental, profesional de la salud o cualquier otra persona, incluidas entidades comerciales e individuos, en el ejercicio de sus responsabilidades.

La política global MAPP se adapta a las directrices de cada país. En nuestro caso, Pfizer España se ha establecido como 'país restrictivo', es decir, aplicamos la más restrictiva una o dos normativas concurrentes.

Políticas y compromisos

Nuestro Libro Azul, que se aplica a todos los empleados de Pfizer, incorpora nuestras políticas y procedimientos para un comportamiento recto y ético en todas las facetas de nuestro trabajo diario.

Con respecto a nuestras prácticas de marketing, cabe destacar que los materiales de promoción tienen que ser precisos, no engañosos y acatar los estándares médicos, jurídicos y normativos, incluidos aquellos que estén vigentes relacionados con la comprobación, el rigor científico y el equilibrio justo.

Prevención de riesgos

En materia de prevención, contamos con el programa global de Compliance: Quality Management System (QMS). Su gestión la lleva a cabo la División de Compliance y todos

los jefes comerciales a nivel local deben conocerlo y adaptarlo a su día a día, así como comprobar que sus colaboradores actúan conforme al mismo. El QMS contempla ocho elementos clave: 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 bienes o servicios.

También disponemos de una política de puertas abiertas y anti-represalias para animar a los colaboradores a que planteen preocupaciones sobre cumplimiento y a protegerlos.

Hay varias vías disponibles para informar o reportar una inquietud o preocupación de cumplimiento. Además de la Línea de ayuda de cumplimiento de Pfizer o de la posibilidad de contactar directamente con la División de Cumplimiento, Recursos Humanos o el departamento de Legal, también puede utilizarse el 'Sistema Interno de Información' facilitado por Pfizer para reportar una inquietud de acuerdo al derecho a reportar infracciones de leyes y reglamentos de la UE o de España a las autoridades competentes: Autoridad Independiente de Protección del Informante ("A.A.I", en las condiciones establecidas en el art. 24(1)(c)) de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción) o las autoridades u organismos regionales correspondientes (en las condiciones establecidas en el artículo 24, (2), (c), de la misma Ley).

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:** 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.

Disponemos de un robusto Sistema de *Due Diligence* encargado de llevar a cabo el cumplimiento y preaprobación de transacciones bajo las directrices de MAPP fortaleciendo la revisión de cumplimiento: MAPP Navigator. Asimismo, contamos con un proceso interno de gestión de riesgo que posiciona al área Legal (RCL) como *interface* primaria para la identificación/mitigación de riesgos derivados de la actividad comercial y del área médica.

Lucha contra el blanqueo de capitales

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

Buenas prácticas

Estamos adscritos al Código de Buenas Prácticas de la Industria Farmacéutica de Farmaindustria; desde el 1 de enero de 2016 publicamos las transferencias de valor –según lo establecido por EFPIA (Federación Europea de Asociaciones y Empresas Farmacéuticas) en 2013– realizadas a profesionales y organizaciones sanitarias en concepto de donaciones, actividades formativas, prestación de servicios e investigación y desarrollo.

En 2023 no hemos sido objeto de denuncia por delitos asociados a corrupción en el código penal español.

Asimismo, y en nuestro empeño por conseguir un cambio positivo en la sociedad, apoyamos a entidades con las que compartimos un mismo propósito y que cuentan con experiencia en el desarrollo de proyectos que ayudan a mejorar la vida de las personas. En 2023, nuestra aportación a estas fundaciones y entidades sin ánimo de lucro ha ascendido a 456.764 €.

8. Sociedad

Desde Pfizer ayudamos a abordar los complejos problemas a los que nos enfrentamos como sociedad para crear un mundo más sano y equitativo para todos. A través de asociaciones y programas, tratamos, por un lado, de ampliar el acceso asequible a nuestros medicamentos y vacunas más innovadoras, especialmente entre las comunidades desfavorecidas, y, por otro lado, crear oportunidades para quienes más lo necesitan, con quienes hacemos negocios y con la sociedad en general.

En esta línea, en 2022, desde Pfizer Global se anunció la iniciativa 'An Accord for a Healthier World' para ofrecer el acceso a los medicamentos y vacunas patentados en Estados Unidos o la Unión Europea sin ánimo de lucro a 1.200 millones de personas que viven en 45 países en vías de desarrollo. En 2023, lo hemos ampliado para incluir toda la cartera de medicamentos y vacunas sobre los que tenemos derechos mundiales para proporcionar opciones de prevención y tratamiento revolucionarias a un mayor número de personas.

En Pfizer España nos unimos a la causa de trabajar por un mundo mejor y colaboramos con organizaciones e iniciativas que tienen la misma ambición.

Por la transparencia

Nuestro empeño también pasa por que la sociedad conozca y entienda qué hacemos y cómo lo hacemos. Por ello, estamos firmemente comprometidos con la transparencia en nuestro trabajo como compañía biomédica y en nuestra relación con los profesionales y organizaciones sanitarias. Creemos que compartir información sobre esa relación ayuda a explicar el valor decisivo de nuestro trabajo en la salud de los pacientes. De esta forma, la información relativa a las transferencias de valor en este ámbito es pública y está a disposición de todo aquel que la quiera consultar a través de la plataforma [LA TRANSPARENCIA Y LA INNOVACIÓN NUESTRO COMPROMISO | pftransparencia \(transparencia-pfizer.Es\)](https://www.pfizer.es/transparencia)

8.1. Voluntariado corporativo

Tenemos una plantilla implicada con su entorno, capaz de involucrarse solidariamente en acciones que buscan integrar a colectivos vulnerables y a quienes más nos necesitan en la sociedad, ofreciéndoles apoyo y herramientas básicas para conseguirlo. En 2023, más de 150 compañeros han participado en las actividades de voluntariado corporativo puestas en marcha:

- **Adopta un Abuelo:** Un año más, apoyamos esta iniciativa a través de la cual seis voluntarios se encargan de dar acompañamiento telefónico a personas mayores que viven solas.
- **Campaña de Ayuda Humanitaria Urgente a Siria y Turquía:** A raíz de las crisis humanitarias provocadas por la guerra en Siria y por el terremoto en Turquía, 26 compañeros estuvieron al frente de las labores de recepción, clasificación y embalaje de las donaciones (alimentos, medicinas y ropa) que realizaron de forma masiva nuestros empleados.
- **Cottolengo del Padre Alegre:** Nueve voluntarios han colaborado en las labores del comedor de la Residencia Cottolengo Padre Alegre de Madrid que acoge a personas dependientes.

- **Asociación Potocki-Lupski**: Colaboramos con esta asociación en el acompañamiento a niños diagnosticados con Potocki-Lupski, una enfermedad neuromuscular rara descubierta recientemente vinculada a una duplicación del cromosoma 17p11.2.
- **Plogging Tour**: 13 de nuestros voluntarios participaron en diferentes actividades deportivas en varias ciudades de España para la recogida de basura en playas y bosques.
- **Mercadillos solidarios**: En el *hall* de la sede central, pusimos en venta productos solidarios de la mano con algunas asociaciones y ONG, como Prodis, Babies Uganda, Sauce y Duchenne Parent Project.
- **Prodis**: Con motivo del Día de la Familia en Pfizer, jóvenes con discapacidad intelectual de la Fundación Prodis junto con 15 compañeros llevaron a cabo diferentes talleres para niños.
- **Proyecto Solidario Repara un Juguete**: Durante la campaña de Reyes de Navidad, 30 voluntarios participaron en la reparación y envoltorio de juguetes destinados a pequeños desfavorecidos.
- **Fundación Capacis**: También durante las Navidades, un grupo de 40 voluntarios junto con estudiantes de la Fundación Capacis llevaron a cabo la decoración navideña de las oficinas de Madrid.
- **Asociación Menudos Corazones**: Con el apoyo de 12 compañeros, colaboramos en el envoltorio de peluches para entregar a los niños ingresados en diferentes hospitales.
- **'Carrera por la Esperanza'**: Nuestros voluntarios han participado en esta iniciativa puesta en marcha por la Federación Española de Enfermedades Raras (FEDER) con motivo del Día Mundial de las Enfermedades, así como en la carrera organizada por la Planta de San Sebastián de los Reyes en el marco del Día Mundial de la Hemofilia.

8.2. Unidos por el bienestar del paciente

Las asociaciones de pacientes pueden brindar un valioso apoyo a quienes enfrentan una enfermedad, ya que no solo ofrecen información, acompañamiento y apoyo emocional, sino que también pueden establecer conexiones y vínculos mutuos que son fundamentales. Gracias al conocimiento que poseen, muchas de estas entidades son capaces de implementar iniciativas adaptadas a las necesidades de los pacientes. Asimismo, muchos de ellos ofrecen servicios que no están cubiertos por el Sistema Nacional de Salud (SNS), como fisioterapia o apoyo psicológico, entre otras terapias.

Además, las asociaciones de pacientes a menudo pueden desempeñar un papel importante como agentes sociales, defendiendo derechos y dando asesoramiento legal a las personas con una enfermedad, al tiempo que participan activamente en la formulación de políticas de salud. Además, estas organizaciones pueden ser claves a la hora de concienciar y difundir información sobre las diferentes patologías, así como en promover la prevención y la investigación.

En España, el asociacionismo de pacientes está profundamente arraigado desde sus

orígenes en la década de los años 90. Actualmente, más de 2.000 asociaciones forman parte del tejido asociativo, ofreciendo apoyo a millones de personas y contribuyendo al bienestar de la sociedad en su conjunto.

Patient Centricity

Como parte de nuestra filosofía *Patient Centricity*, en Pfizer escuchamos y aprendemos de la perspectiva del paciente, actuando como socios con responsabilidad e integridad para ofrecer resultados que verdaderamente importan a los pacientes y a sus familiares y cuidadores.

Nos involucramos con pacientes y asociaciones de pacientes para escuchar, aprender, colaborar y ayudar a abordar áreas de necesidades de los pacientes e incorporar sus perspectivas antes de lanzar nuestros medicamentos y vacunas. Al entender las necesidades únicas de cada paciente y de la comunidad, es posible diseñar terapias y servicios de apoyo eficientes y que marquen la diferencia en la mejora del bienestar, maximizando los resultados en salud.

Estamos comprometidos y alineados internamente para que nuestros procedimientos, modelos y estrategias coloquen al paciente en el centro de todo lo que hacemos, desde la investigación de nuevos tratamientos en adelante.

2023: un año para la sensibilización y la educación en salud

En 2023, hemos colaborado con más de 60 organizaciones de pacientes de ámbito nacional y regional, en cerca de 200 iniciativas, entre las que se incluyen: jornadas, congresos, webinarios, campaña de sensibilización, materiales informativos, estudios, etc.

Las organizaciones de pacientes desempeñan un papel fundamental. La información no solo mejora la gestión de la enfermedad, sino que también impacta positivamente en la calidad de vida, tanto para el paciente como para su entorno.

En este sentido, hemos colaborado con las organizaciones de pacientes en programas de información y educación tanto en oncología, como en enfermedades inmunomediadas, raras, infecciosas, cardiovasculares, de salud mental y en el ámbito de las resistencias antimicrobianas, entre otras. Adicionalmente, hemos respaldado el desarrollo de campañas de sensibilización dando voz a los pacientes y abogando por la consideración de sus necesidades no solo médicas, sino también sociales, psicológicas y humanas.

Desde las unidades

Nuestra forma de estar cerca de los pacientes pasa por atender sus necesidades relacionadas con el transcurso de la enfermedad y por tratar de impactar en su vida de manera positiva, escuchándolos y comprendiendo sus expectativas. A partir de esta premisa, enfocamos nuestra labor en la atención a pacientes con diferentes enfermedades.

- **Oncología:** Respaldamos activamente el desarrollo de proyectos relacionados con los diferentes tipos de tumor.
 - **Cáncer de pulmón:** Apoyamos a la Asociación Española de Afectados de Cáncer de Pulmón (AEACaP), a través del proyecto 'AEACaP en Ruta', mediante jornadas en centros sanitarios que no solo fomentan sinergias de colaboración, sino que también sirven como plataforma para informar sobre los servicios de apoyo al paciente proporcionados por las asociaciones. Además, hemos colaborado con 'Diálogos AEACaP', una iniciativa consistente en webinarios realizados por profesionales sanitarios de diferentes disciplinas quienes abordan temáticas que preocupan a las personas con cáncer de pulmón. Igualmente, hemos respaldado el 8º Foro de Cáncer de Pulmón, organizado

por AEACap y la Fundación Más Que Ideas, realizado en formato híbrido en Madrid. Además, colaboramos en la campaña de sensibilización realizada con motivo del Día Internacional de Cáncer de Pulmón para promover la equidad y agilidad en el acceso a la innovación, así como sensibilizar sobre la patología, su gravedad y su prevalencia.

- Cáncer de mama: Hemos mantenido el apoyo a la campaña 'Más vida para tu vida', avalada por la Federación Española de Cáncer de Mama (FECMA), y el proyecto '[Preguntas \(In\)frecuentes](#)', herramienta puesta a disposición de las mujeres con cáncer de mama para fomentar la importancia de la comunicación oncólogo-paciente.

Además, desarrollamos, junto con expertos oncólogos y otros especialistas, el proyecto 'Más allá del espejo', unas guías dirigidas a profesionales sanitarios y a pacientes sobre recomendaciones dermoestéticas relativas a la alimentación, ginecología, rehabilitación, ejercicio físico, cuidados de la piel, del cabello o de las uñas, estética, entre otras.

Asimismo, brindamos nuestro respaldo a diversas asociaciones de pacientes de cáncer de mama, como, por ejemplo:

- Con INVI, la Asociación de Mama Masculino, colaboramos en un encuentro que reunió a expertos en investigación, profesionales sanitarios y a la comunidad de pacientes para compartir conocimientos y experiencias.
- Apoyamos el XII Encuentro Sobre Cáncer de Mama de FECMA, llevado a cabo este año en Santander, que trató 'La estrategia en cáncer del Sistema Nacional de Salud y el Plan Europeo de la Lucha contra el Cáncer: marcos de referencia'. Adicionalmente, patrocinamos el proyecto 'Fábulas del cáncer de mama' una plataforma digital para difundir contenidos basados en la ciencia, evitando falsas creencias sobre la patología.

En línea con nuestro compromiso con la promoción de conocimientos, apoyamos la realización de un ciclo de seminarios sobre inmunoterapia promovido por la Fundación Más Que Ideas, entre los que se incluyó una sesión específica dedicada al cáncer de mama.

- Leucemia: Apoyamos a la Fundación Más Que Ideas en su ciclo de sesiones *online* denominado 'Diagnóstico Leucemia' que contó con tres sesiones temáticas: Leucemia Linfática Crónica', 'Leucemia Mieloide Crónica' y 'Leucemias Agudas'. Igualmente, brindamos apoyo a la Agrupación Española de Entidades de Lucha Contra la Leucemia y Enfermedades de la Sangre (AECLES) en el congreso virtual que, con carácter anual, celebra la entidad. También dimos apoyo a su proyecto 'Conociendo mi enfermedad', una serie de encuentros digitales entre pacientes, familiares y profesionales para ofrecer soporte emocional, herramientas y ayuda que lleven a un mayor entendimiento de la enfermedad.

Por otro lado, colaboramos con la Fundación Josep Carreras en la iniciativa 'Imparables', cuyo objetivo es sensibilizar a la sociedad sobre los desafíos que enfrentan los pacientes jóvenes afectados por algún tipo de leucemia y generar espacios de encuentro para los pacientes. Además, cooperamos estrechamente en la elaboración del informe anual 'Jóvenes y Leucemia', que pretende dar luz sobre el impacto de la enfermedad en la vida de pacientes jóvenes.

Asimismo, hemos brindado apoyo a la organización del Congreso de la Asociación Española de Enfermos con Leucemia Mieloide Crónica

(AELEMIC), dirigido a pacientes y cuidadores.

En esta misma línea, colaboramos con la Asociación Gallega de Trasplantados de Médula Ósea (ASOTRAME) en la celebración de su décimo aniversario con actividades de sensibilización sobre la patología y el trasplante de médula. Además, respaldamos el programa de 'Apoyo entre Iguales', consistente en sesiones virtuales que ofrecen apoyo a las personas recién diagnosticadas.

Por último, hemos participado en varios proyectos promovidos por la Comunidad Española de Pacientes con Mieloma Múltiple (CEMMP). Por un lado, la entidad puso en marcha jornadas regionales con especialistas para informar sobre la actualidad del mieloma y aportar recomendaciones para el mejor manejo de la enfermedad. También, apoyamos la realización de *podcasts* que recogen testimonios con pacientes y profesionales sanitarios. Asimismo, brindamos colaboración para la creación del 'Diccionario de Mieloma Múltiple' y para la producción del cortometraje de animación 'Descubriendo el Mieloma Múltiple', subtítulo a siete idiomas, y que, en menos de dos meses, superó las 5.000 visualizaciones en YouTube.

- Cáncer de próstata: El cáncer de próstata es el de mayor incidencia en hombres en nuestro país, sin embargo, es una enfermedad de la que se evita hablar. Por ese motivo, y para derribar el estigma existente, la Asociación de Cáncer de Próstata (ANCAP) desarrolló varias actividades de sensibilización, que apoyamos desde Pfizer, como la campaña 'Sin Vergüenza' en el marco del Día Mundial celebrado en junio, así como el movimiento de salud masculina, Movember, a través de la campaña de sensibilización 'Tenemos que hablar'.
- Cáncer renal: Mantenemos nuestro compromiso con los pacientes de cáncer renal, a través de la colaboración con la Federación de Asociaciones para la Lucha Contra las Enfermedades del Riñón (ALCER), dando visibilidad a este tipo de tumor en el Día Mundial del Cáncer de Riñón. Asimismo, apoyamos a los pacientes de cáncer renal, a través de la colaboración con la XI Carrera popular benéfica 'Els 10 km de Les Franqueses', organizada por el Club d'atletisme a 4 el km.
- Cáncer pediátrico: Formamos parte del proyecto 'Superbox' promovido por la Federación Española de Padres de Niños con Cáncer consistente en la distribución de 320 cajas cubresueros en 20 hospitales de las diferentes comunidades autónomas para ayudar a los menores y adolescentes con cáncer a convivir mejor con su tratamiento. Los niños y niñas hospitalizados podían elegir, según su estado de ánimo, entre más de 160 etiquetas plastificadas del kit, imágenes cedidas por ilustradores y artistas o insertar sus propios dibujos, fotografías de su familia, mascota o amigos.

También seguimos trabajando en proyectos dirigidos a pacientes de cáncer con cualquier tipo de tumor, como el proyecto 'A tu lado', que consta de una web y una *app* dirigidas a pacientes de cáncer y familiares y cuidadores. En 2023, hemos lanzado una nueva versión de la *app*, la cual ha recibido el Premio E-nnova Health, en la categoría de Empoderamiento Digital del Paciente, otorgado por Diario Médico y Correo Farmacéutico.

- **Enfermedades raras**: Colaboramos con múltiples proyectos enfocados a mejorar la calidad de vida de los pacientes con patologías poco frecuentes e incrementar su conocimiento para un mejor manejo de su enfermedad, trabajando estrechamente

con entidades de pacientes de ámbito nacional y regional de enfermedades raras en general y, en concreto, en las áreas de hemofilia, amiloidosis, así como distintos trastornos del crecimiento, acromegalia, LAM y enfermedades neuromusculares.

Un claro ejemplo ha sido el lanzamiento en 2023 del programa 'Crezco', que busca apoyar a pacientes con déficit de hormona de crecimiento GH, cuidadores y profesionales sanitarios.

Asimismo, trabajamos junto a organizaciones como la Federación Española de Enfermedades Raras (FEDER) a la que acompañamos en la organización de actividades como las llevadas a cabo con motivo del día mundial, en los foros regionales que buscan acercar la información sobre las enfermedades raras a varias comunidades autónomas, en la formación de sus socios y en las iniciativas desarrolladas entorno a la Presidencia Española del Consejo de la UE. Cabe destacar que la campaña de concienciación 'Las Raras: La marca de unos pocos que deberíamos conocer todos', lanzada en 2022 y en la que colaboramos estrechamente, ha recibido varios reconocimientos este año, como el ASPID de Plata en la categoría Relaciones Públicas y Comunicación o el oro en el certamen internacional WINA Festival 2023 en Bogotá, Colombia.

Junto con la Asociación Española de Linfangioleiomiomatosis (AELAM) hemos colaborado en la celebración de sus 20 años con una jornada conmemorativa.

Otras organizaciones con las que hemos cooperado en 2023 son la Asociación Nacional para Problemas de Crecimiento (CRECER), con la que participamos activamente en su 24º Congreso Internacional de Acondroplasia y Otros Trastornos del crecimiento; la Federación Española de Hemofilia (FEDHEMO), apoyándoles tanto a nivel nacional como a nivel regional, en el desarrollo de servicios de medicación a domicilio, fisioterapia, apoyo psicológico, la organización de congresos, eventos formativos, campamentos infantiles y la participación en días mundiales; Amyloidosis Alliance, junto a la que celebramos un congreso que reunió a entidades de pacientes a nivel mundial y local (Amiloidosis Visible, ASVEA y ABEA); la Asociación Española de Amiloidosis, con la que participamos en el IV Encuentro de la asociación y en la jornada realizada con motivo del día mundial; Duchenne Parent Project, colaborando con el Congreso Internacional de esta asociación; y la Federación ASEM (Asociación Española de Enfermedades Neuromusculares), apoyando la celebración de sus 20 años.

- **Medicina Interna – Vacunas:**

- Medicina Interna:

- **Cardiovascular:** Trabajamos junto a asociaciones cardiovasculares como la Federación Española de Asociaciones de Anticoagulados (FEASAN) en iniciativas como 'Diálogos de la Anticoagulación', y en actividades de sensibilización en el marco del Día Nacional del Anticoagulado.

Como en años anteriores, participamos en las jornadas de Menudos Corazones, así como en el desarrollo de un proyecto para facilitar el tránsito de la infancia a la adolescencia en los pacientes con cardiopatías. Además, apoyamos a Cardioalianza en su congreso anual y en su *newsletter* mensual.

- **Neurología:** Hemos colaborado con la Asociación Española de Migraña y Cefaleas (AEMICE) en varias iniciativas encaminadas a mejorar la sensibilización sobre la migraña como la campaña 'Invisibles' que se realizó en el marco del Día Internacional de Acción frente a la Migraña. Además, hemos apoyado diferentes acciones dirigidas a mejorar la

educación en salud en las personas afectadas.

- **Inmunización:** Hemos colaborado con tres organizaciones de pacientes: la Federación Española de Diabetes (FEDE), la Federación Española de Asociaciones de Pacientes Alérgicos y con Enfermedades Respiratorias (FENAER) y CardioAlianza en sus iniciativas de sensibilización e información sobre inmunización y vacunación a sus colectivos. Durante la Semana Mundial de la Inmunización, pusimos en marcha un proyecto que contó con la colaboración de la Federación Española de Diabetes (FEDE), la Federación Española de Asociaciones de Pacientes Alérgicos y con Enfermedades Respiratorias (FENAER), y CardioAlianza, entre otras, con el fin de informarles sobre la necesidad de completar sus calendarios de vacunación para la prevención de las infecciones respiratorias.

También nos sumamos al Día Mundial de la Neumonía con actividades de comunicación para reforzar la importancia y el valor de la vacunación y realizamos la campaña #Neumonía 'Tómatela muy a pecho'. Finalmente, estuvimos junto a la Asociación Española de Meningitis en el programa desarrollado para la celebración del Día Mundial de esta enfermedad.

- **Inflamación e Inmunología:** En 2023, hemos colaborado y participado en diferentes actividades vinculadas con las asociaciones de pacientes de enfermedades inmunomediadas e inflamatorias. Así, junto a ConArtritis participamos en todas las actividades realizadas durante el 'Mes de la Artritis Reumatoide (AR) y de la Espondilitis Anquilosante (EA)'. También apoyamos el proyecto 'Pensando en ti' que aborda acciones relacionadas con comorbilidades de la patología, y el material 'La consulta a consulta' para mejorar la comunicación médico-paciente. Asimismo, elaboramos 'Mi compañera de vida. Historias reales sobre la convivencia con enfermedades reumáticas', un libro que recopila testimonios de personas afectadas por enfermedades reumáticas, a la vez que desarrollamos una exposición itinerante en hospitales españoles con ilustraciones y extractos del libro.

También colaboramos en la organización de eventos, congresos, jornadas y otras actividades para la Liga Reumatológica Española (LIRE), Acción Psoriasis y la Asociación de Crohn y Colitis Ulcerosa (ACCU).

Por su parte, junto a la Asociación de Afectados de Dermatitis Atópica (AADA), implementamos proyectos como el *pack* de bienvenida para nuevos socios, charlas formativas con especialistas, jornadas de autoestima con abordaje psicológico, vídeos testimoniales para el Día Mundial y una jornada formativa entorno al Día Nacional de la Dermatitis Atópica.

- **Hospitales:** Desarrollamos dos proyectos divulgativos centrados en resistencias antimicrobianas para organizaciones de pacientes, bajo el nombre 'Encuentros con la ciencia', con los que pretendemos acercar la ciencia a la ciudadanía. El primer evento fue virtual enfocado en las enfermedades infecciosas: virus, bacterias y la Resistencia a los Antimicrobianos (RAM), que contó con la participación de representantes médicos de Pfizer y de organizaciones de pacientes. Además, desarrollamos un encuentro específico sobre resistencias antimicrobianas con un panel de expertos que abordaron la problemática y medidas para afrontar este desafío de salud pública.

También celebramos la Semana Mundial de Concienciación sobre la Resistencia a los Antimicrobianos (WAAW 2023) que, bajo el lema 'Cambia antes de que lo hagan

ellos', este año merece una especial atención ya que contó con el apoyo y aval de nueve sociedades científicas, la Plataforma de Organizaciones de pacientes (POP), la Asociación Nacional de Informadores de la Salud (ANIS), el grupo HM Hospitales, entre otros.

Por otro lado, apoyamos los 'Desayunos POP' de la Plataforma de Organizaciones de Pacientes, donde expertos discuten el presente y futuro del sistema sanitario y los desafíos de las enfermedades infecciosas y las resistencias antimicrobianas.

En 2023, también hemos aprovechado para participar en varias campañas de concienciación durante la Semana de las Infecciones Fúngicas, el Día Mundial de la Sepsis, y el Día Mundial de la Aspergilosis y la Semana Mundial sobre el Uso de los Antimicrobianos, todas ellas con un plan de acción dirigido a población general y a personal sanitario.

Este año también hemos contribuido con el proyecto 'A través del mundo microscópico de Martín'. Esta edición 2.0 aprovecha las posibilidades de la realidad aumentada para educar a los niños sobre la importancia de las bacterias en nuestras vidas y enseñarles a utilizar de forma correcta los antibióticos.

Adicionalmente, colaboramos con asociaciones de pacientes como la de Asociaciones para la Lucha Contra las Enfermedades del Riñón (ALCER), la Federación Española de Asociaciones de Pacientes Alérgicos y con Enfermedades Respiratorias (FENAER) en programas de divulgación sobre resistencias antimicrobianas.

- **COVID:** Desde el equipo Cross-funcional COVID lanzamos la campaña 'Concienciación COVID-19 2023-2024' bajo el lema 'Protege este momento'. Esta iniciativa, respaldada por 17 sociedades científicas y autorizada por el Ministerio de Sanidad, tuvo como objetivo concienciar a la población sobre la persistencia de la COVID-19 y de las nuevas variantes. Por ello, la campaña se centró en la población vulnerable, destacando la importancia de la protección y la consulta médica ante cualquier síntoma. Además, se dirigió a los HCP para reforzar su papel crucial en la prevención y tratamiento de la enfermedad. La difusión abarcó medios de comunicación (prensa, radio, TV, publicidad exterior y cartelería) y material informativo en farmacias, consultas médicas y en centros sanitarios.

Alianzas que suman

En Pfizer estamos convencidos de que para avanzar debemos contar con aliados con los que compartir retos y una misma visión de futuro. Esta certeza es la que nos inspira a la hora de crear un entorno que nos permita trabajar de forma conjunta en el mañana que queremos.

Así, junto con la Fundación SERES, colaboramos en el fortalecimiento de la RSC en las empresas; y 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 Multinacionales por Marca España para fomentar el país como destino inversor de referencia.

8.3. Fundación Pfizer

Cada año, desde la Fundación Pfizer España (entidad jurídica independiente de Pfizer S.L.U. y Wyeth Farma S.A. con restricciones legales distintas) reafirmamos nuestro compromiso con la sociedad española en nuestro propósito de fomentar la salud y la calidad de vida de nuestros conciudadanos. Esta Fundación aspira a contribuir en la construcción de un sistema donde la innovación científica y tecnológica sea el motor del avance de la mejora de la salud en el entorno sanitario.

Nuestra misión es impulsar la ciencia, la tecnología y la innovación, promoviendo su acercamiento a la sociedad para dar respuesta a las necesidades del sistema en beneficio de la salud y del bienestar de la población.

Por ello, nos empeñamos en que las actividades que llevamos a cabo a través de diversas plataformas, actos y alianzas se ajusten a nuevas fórmulas y enfoques para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos y fomentar hábitos saludables.

En este sentido, la Fundación presta especial atención a la investigación, a través del apoyo a los científicos españoles y a la promoción de la innovación y el avance del conocimiento.

En la Fundación Pfizer concebimos la innovación en un sentido amplio, considerándola como cualquier cambio que genere valor gracias a la aplicación del conocimiento científico. En los últimos años, los avances en ciencia y tecnología en el campo de la salud han impulsado transformaciones significativas en la práctica médica y en la relación con los pacientes, respondiendo así a los desafíos más apremiantes del sistema sanitario actual.

Estamos firmemente convencidos de que la innovación constituye el elemento clave para la evolución y crecimiento de nuestra sociedad. Por este motivo, nuestras diversas actividades buscan contribuir a la creación de nuevas medicinas, servicios, procesos o sistemas que satisfagan las necesidades no solo de nuestros pacientes, sino del sistema sanitario en su conjunto.

Entendemos la innovación científica no solo como la búsqueda de soluciones terapéuticas que palien o alivien enfermedades, sino también como el desarrollo de soluciones creativas que nos permitan trabajar en la prevención y promoción de la salud. Mientras que nuestro enfoque de la innovación tecnológica está orientado a desarrollar e implementar tecnologías biomédicas de manera beneficiosa para la calidad de vida del paciente, con las que se agilicen numerosos procesos que contribuyan a la creación de un sistema sanitario sostenible.

Junto a la innovación científica

Celebramos la XXIV edición de los Premios a la Innovación Científica de la Fundación Pfizer. Desde su puesta en marcha en 2000, estos galardones buscan reconocer los avances científicos en el ámbito de las ciencias de la salud, resaltando y apoyando la excelencia en los trabajos realizados en investigación por científicos menores de 40 años, cuyos trabajos han sido publicados en revistas científicas de prestigio. Nuestra meta es garantizar que la sociedad en su conjunto se beneficie lo antes posible de la innovación tecnológica, científica y social.

Los premios de Innovación constan de dos categorías: 'investigación básica' e 'investigación clínica', cada una de ellas dotada con un premio de 15.000 euros. Los galardonados en 2023 han sido:

- **'Investigación Básica'**: Concedido al Dr. Adriá Cañellas Socías por su trabajo publicado en Nature, 'La recurrencia metastásica en el cáncer colorrectal surge de las células EMP1+ residuales'. Este estudio, llevado a cabo en el IRB de Barcelona, identifica las células tumorales residuales responsables de la reaparición del cáncer en otros órganos después de la extirpación del tumor primario. Además, demuestra que la inmunoterapia temprana, previa a la cirugía, puede eliminar estas células antes de que hayan iniciado el desarrollo de metástasis y así prevenir las recaídas en la enfermedad.

- **'Investigación Clínica'**: Concedido al Dr. Juan José Garcés Latre por su trabajo titulado 'Células tumorales circulantes para la estratificación de pacientes con mieloma múltiple de nuevo diagnóstico candidatos a trasplante', desarrollado en el Grupo de Mieloma del Cima, integrado en el Cancer Center Clínica Universidad de Navarra, y publicado en el Journal of Clinical Oncology. Este estudio multicéntrico representa un avance significativo en el desarrollo de técnicas no invasivas para el diagnóstico de pacientes con mieloma múltiple. Utiliza las células tumorales circulantes (o CTC) que salen de la médula ósea a la sangre para monitorizar la evolución de estos pacientes. Además de ayudar a optimizar los actuales sistemas de clasificación de riesgo, permite elaborar esquemas de tratamiento más adecuados.

Impulso a la divulgación científica

En nuestro compromiso con la divulgación de la ciencia hemos realizado las siguientes actividades dirigidas a público general:

- **Acto institucional de la Fundación Pfizer**: Durante la gala de entrega de los premios de la Fundación Pfizer, celebrada en Granada, contamos con la intervención de Francisco Herrera, catedrático de Inteligencia Artificial en la Universidad de Granada y director del Instituto Andaluz interuniversitario en 'Data Science and Computational Intelligence, DaSCI'. En su ponencia titulada 'Presente y futuro de la Inteligencia Artificial Generativa. Retos y oportunidades', el profesor Herrera exploró las oportunidades que esta nueva tecnología abre a la sociedad, especialmente en el campo de la salud.
- **Jornada WIT Salud, bajo el título 'Innovación social para la salud y el bienestar'**: Realizada en colaboración con la Universidad Politécnica de Madrid, la jornada contó con la participación de Cristina Ribes, directora ejecutiva de la Fundación Gasol en Europa; Irene Milleiro, directora de Ashoka España; Lourdes Planelles, directora científica de Amadix; Juan Azcárate, subdirector de Energía y Cambio Climático del área de Medio Ambiente y Movilidad en el Ayuntamiento de Madrid, y Ana Isabel Arroyo, directora de proyectos en la Fundación Tecnologías Sociales (Cruz Roja y Fundación Vodafone España). Durante el encuentro se compartieron experiencias y casos concretos sobre cómo la creatividad, la innovación y el emprendimiento impactan de forma directa no solo en el bienestar de las personas en general, sino en elementos esenciales como la promoción de hábitos saludables en la infancia, en el envejecimiento activo o en la prevención de enfermedades como el cáncer.

Apoyo al emprendimiento

- **Desafío e-Dea Salud**: Este es un programa ya consolidado entre las actividades que realizamos en la Fundación, cuyo objetivo es ofrecer a emprendedores y *startups* del ámbito de la salud la oportunidad de responder a las necesidades de los pacientes y los profesionales sanitarios. En 2023, el reto planteado junto a la Consejería de Salud y Consumo de la Junta de Andalucía ha sido encontrar una solución tecnológica para mejorar la continuidad asistencial del paciente crónico en el medio rural. La *startup* ganadora de la séptima edición ha sido Ibions, creadora de 'Yolanda', una enfermera virtual para el cuidado en remoto de los pacientes crónicos complejos en áreas rurales una vez han sido dados de alta tras un ingreso hospitalario.
- **Innomakers4Health**: Fundación Pfizer, Pfizer y Wayra, el principal programa de innovación abierta de Telefónica, son los organizadores de Innomakers4Health, un evento que sirve para acercar la innovación y la tecnología a la salud, buscando soluciones innovadoras que se apoyen en la tecnología más disruptiva y que hagan

frente a los actuales desafíos sanitarios.

En esta edición, los más de 110 participantes, divididos en 22 equipos distintos, crearon diversos prototipos que daban respuesta al reto de este año: ¿Cómo mejorar desde la tecnología el manejo de la salud de la población con riesgo cardiovascular? El proyecto ganador fue el presentado por el equipo Thea, reconocido por diseñar una pulsera capaz de medir la tensión arterial en tiempo real, para volcar estos datos en una aplicación de seguimiento. El segundo premio recayó en Microbuddy por su dispositivo tipo parche para medir diferentes biomarcadores relacionados con patologías cardiovasculares. Y, finalmente, el tercer lugar fue para Coda by Ateraid, que ha diseñado un parche de monitorización continua del riesgo de aterosclerosis para la detección temprana de placas de ateroma.

- **Premios ITEMAS – Fundación Pfizer:** La Fundación Pfizer y la Plataforma ITEMAS-ISCIII organizaron conjuntamente la convocatoria del premio Fundación Pfizer al mejor proyecto de innovación en Salud surgido de los Nodos y Centros Adheridos de la Plataforma ITEMAS-ISCIII. Con este galardón, queremos reconocer e impulsar proyectos innovadores en el ámbito de la salud que sirvan para facilitar el diagnóstico de una enfermedad, mejorar la adherencia terapéutica al tratamiento o facilitar la información y conocimiento de una patología. En esta segunda edición, los ganadores fueron Marta Dueñas y Cristian Suárez, principales investigadores del proyecto BlaDiMiR, una solución que facilita el diagnóstico y tratamiento del cáncer de vejiga, ya que permite diagnosticarlo con una muestra de orina, hacer un seguimiento de la patología y ver si el paciente está respondiendo al tratamiento.
- **Mesa de debate:** Durante el encuentro ‘Emprender en salud: retos y barreras’, organizado en colaboración con la Agencia EFE, los ponentes Asier García Morato, CEO de Cori, Marisa Gil Lapetra, CEO de ConnectHealth, Eider Sánchez, cofundadora y directora general de Naru Intelligence, y Alberto Rodríguez, presidente de The Cube, han insistido en el gran talento que hay en España, pero también en la necesidad de que desde el colegio se impulse la mentalidad innovadora de crear un proyecto propio.

Colaboración con otras instituciones

Compartimos sinergias con instituciones y organismos que comparten nuestro compromiso social para, juntos alcanzar nuestros objetivos de fomento de la ciencia y de la investigación.

Así, Fundación Pfizer España colabora con la Fundación FAD Juventud (antes Fundación de Ayuda contra la Drogadicción), una organización privada e independiente cuyo propósito es mejorar el bienestar y la calidad de vida de la juventud. Aprovechando el conocimiento del colectivo juvenil, durante 2023 hemos realizado el estudio ‘La innovación tecnológica aplicada al cuidado de la salud. La mirada de adolescentes y jóvenes’, donde se explora el uso que la juventud hace de las tecnologías para el cuidado de su salud y bienestar, así como las percepciones y expectativas que tiene en esta materia.

Por otro lado, apoyamos a la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT), organización pública, dependiente del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. FECYT colabora tanto con entidades privadas como con centros, universidades y demás organizaciones del Sistema Español de Ciencia y Tecnología en sus tres ejes de actuación: divulgación de la ciencia, estudios e información científica y ciencia internacional.

Finalmente, cooperamos en el Programa Richi Social Entrepreneurs, de Richi Childhood Cancer Foundation, un programa que sirve para apoyar a *startups* sanitarias 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.). La colaboración con esta

fundación supone la concesión de una beca a una *startup* participante en alguno de los premios convocados por la Fundación Pfizer para facilitar su presencia en el ecosistema de Boston.

Programas de educación en salud de la Fundación Pfizer España

En 2023 hemos organizado la tercera edición de Health Guardians 2030, un proyecto educativo pionero en el entorno Minecraft, desarrollado para fomentar vocaciones STEAM (Science, Technology, Engineering, Arts & Maths) y dar a conocer los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) entre los jóvenes de nuestro país. En esta nueva edición se ha incrementado el número de participantes, con más de 6.000 alumnos de 80 colegios de España.

8.4. Proveedores

Contamos con una Política de Compras de Bienes y Servicios que vela por que 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 tratar de preservar la integridad en sus actuaciones.

En 2023 no se ha identificado ninguna incidencia ni problema específico relacionado con cuestiones de género, sociales o ambientales con nuestros proveedores.

Procesos para asegurar un buen desempeño

En línea con los principios de transparencia y de equidad que nos guían, todas las compras que superen los 150.000 dólares se han de llevar a concurso. Además, los proveedores contratados deben firmar provisiones contractuales que regulan:

- Las normas de desempeño
- Las cualificaciones del personal
- Principios anticorrupción y antisoborno
- Encargos de tratamientos de datos
- Pautas de monitorization: KPI's, Reports, SRM, etc.

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 comprobar que cumplen con los estándares establecidos por la compañía.

Para avalar este punto, contamos con un modelo de contrato según el cual los proveedores se comprometen a facilitar la realización de dichas actividades de supervisión y auditoría.

Durante el periodo de reporte, no se han realizado ninguna auditoría a proveedores de Pfizer S.L.U. en materia ambiental y social, aunque existe el procedimiento para realizarlo y registrarlo.

Planta de producción

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

Nuestros procedimientos internos velan por que los materiales y servicios utilizados en la

fabricación de los productos comerciales sean suministrados por socios que cumplen unas especificaciones y unos requerimientos de calidad de acuerdo con los requerimientos de la normativa Good Manufacturing Practices (GMP). Una vez que los proveedores están cualificados, se realizan recualificaciones periódicas con el fin de revisar su cumplimiento.

Transacciones con terceros

Para avalar que las transacciones que llevamos a cabo con nuestros proveedores cumplan 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.

En 2023, ha entrado en vigor la política de transacciones con terceros CP122: TPRM (Gestión de Riesgos con Terceros), para la identificación, evaluación y mitigación de riesgos asociados con terceros durante todo el ciclo de vida de la interacción.

En cuanto a los subcontratistas, se han añadido dos pasos al proceso CAE (Coordinación de Actividades Empresariales) como resultado de una auditoría de EHS:

- Precualificación de contratistas, tanto para empresas trabajando actualmente en planta como nuevas empresas.
- Información posterior a la precualificación a la contrata (*feedback*).

En el marco del programa de sostenibilidad global de Pfizer 'Pfizer's Climate Action Program', estamos incluyendo en los procesos que van a concurso el 'Supplier Assessment on Environmental Practices Goods and Services' como un requerimiento del marco 'Pfizer's Climate Action Program', controlando la emisión directa e indirecta de CO₂e.

Con este programa de sostenibilidad, buscamos reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de nuestra cadena de suministro de Pfizer mediante la colaboración con proveedores conscientes del medio ambiente y comprometidos con la reducción de sus emisiones de GEI. Esta evaluación está diseñada para ayudar a garantizar que los proveedores participen en prácticas que ayuden a la reducción de GEI.

8.4. Consumidores

Con el fin de ofrecer medicamentos seguros y efectivos, la implicación y responsabilidad de los profesionales de la compañía, así como la efectividad de las medidas que ponemos a disposición de los consumidores, son clave.

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

Nuestra prioridad es el paciente, por lo que nuestro Sistema de Farmacovigilancia se centra en la seguridad de todas las personas que consumen nuestros medicamentos.

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 PSR (Pfizer Safety Reporting) que permite hacer estas notificaciones a través de los dispositivos móviles de los empleados.

Entendemos por 'reacción adversa' cualquier acontecimiento médico adverso en un sujeto, paciente o consumidor al que se le haya administrado un producto de Pfizer. Todos los informes de eventos adversos deben enviarse, independientemente de la gravedad del evento, si existe o no una relación causal con el producto de Pfizer e independientemente del evento mencionado en la etiqueta/instrucciones del producto.

Reclamaciones

En el caso de que recibamos una Reclamación de Calidad que afecte a los medicamentos que distribuimos, realizamos su calificación y registro, así como una adecuada investigación de la misma, que nos ayuda a identificar posibles problemas de calidad, y el establecimiento de medidas correctivas y/o preventivas. medidas en este ámbito, si fuera necesario. Este proceso nos ayuda a garantizar que las quejas reciban el tratamiento adecuado, que se tomen acciones correctivas y que se dé una respuesta adecuada a aquellos clientes que la soliciten.

El sistema de Atención, Triage e Investigación de Denuncias cuenta con indicadores de revisión periódica encaminados a asegurar que las denuncias sean clasificadas según su nivel de urgencia y remitidas al departamento correspondiente dentro del plazo establecido, reafirmando nuestro compromiso con la calidad del servicio ofrecido.

| Reclamaciones 2023 | Número |
|-----------------------|--------|
| Recibidas | 968 |
| Prioritarias/urgentes | 74 |

En 2023, observamos un descenso significativo en el número de reclamaciones recibidas con respecto a 2022 (57%) debido, principalmente, a un descenso en el número de notificaciones referidas a Comirnaty® relacionado posiblemente con un descenso en la tasa de vacunación contra la COVID-19.

9. Información fiscal

A continuación, presentamos los datos fiscales obtenidos durante el ejercicio de 2023. En este ámbito, cumplimos escrupulosamente con la legislación tributaria vigente, así como con el pago de los impuestos existentes en España.

| Sociedad (en miles de euros) | Beneficios antes de impuestos | Impuestos sobre beneficios pagados | Subvenciones públicas recibidas |
|--|--|---|--|
| PIMB OFG Spain Holding SL | 431.605 | 3.324 | - |
| Wyeth Farma S.A. | 333.872 | 82.648 | 5 |
| Pfizer S.L.U. | 42.630 | 28.284 | - |
| Pharmacia Nostrum S.L. | 2 | - | - |
| Hospira Invicta Farma S.L. | 1 | - | 0 |
| Vinci Farma S.L. | 2 | - | - |
| Binesa 2002 S.A. | 2 | - | - |
| TOTAL | 808.114 | | |

10. Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

| Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018 | | |
|---|-------------------|---|
| Información solicitada por la Ley 11/2018 | Página / apartado | GRI seleccionados |
| Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura | 9-20 | GRI 2-6 |
| Mercados en los que opera | 9, 10 | GRI 2-1 GRI 2-6 |
| Objetivos y estrategias de la organización | 5-6, 20 | GRI 2-1 |
| Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución | 5-6, 20-21 | GRI 3-3 |
| Marco de <i>reporting</i> utilizado | 4 | GRI 1 |
| Principio de materialidad | 6-7 | GRI 3-1 GRI 3-2 |
| CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES | | |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | 22-24 | GRI 3-3 |
| Información general detallada | | |
| Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad | 22-24 | GRI 3-3 |
| Procedimientos de evaluación o certificación ambiental | 22, 23 | GRI 3-3 |
| Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | Ver nota 21 | GRI 3-3 |
| Aplicación del principio de precaución | 22 | GRI 2-23 |
| Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales | Ver nota 21 | GRI 3-3 |
| Contaminación | | |
| Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica | 24-25, 29-33 | GRI 3-3 |
| Economía circular y prevención y gestión de residuos | | |
| Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos | 24-25 | GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3 a 306-5 |
| Acciones para combatir el desperdicio de alimentos | 24-25 | GRI 3-3 GRI 306-4 |
| Uso sostenible de los recursos | | |
| Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales | 33 | GRI 303-1 GRI 303-3 GRI 303-5 |
| Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso | 23, 29-31 | GRI 301-1 |
| Consumo, directo e indirecto, de energía | 33 | GRI 302-1 |
| Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética | 23-24 | GRI 3-3 |

| Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018 | | |
|--|--------------------------|--------------------------|
| Información solicitada por la Ley 11/2018 | Página / apartado | GRI seleccionados |
| | | GRI 201-2 |
| Uso de energías renovables | 24, 33 | GRI 302-1 |
| Cambio climático | | |
| Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce | 33 | GRI 305-1 GRI 305-2 |
| Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático | 23, 24 | GRI 3-3 GRI 201-2 |
| Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin | 22-24, 25, 32, 63 | GRI 3-3 GRI 305-5 |
| Protección de la biodiversidad | | |
| Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad | 34 | GRI 3-3 GRI 304-3 |
| Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas | 34 | GRI 3-3 |
| CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL | | |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | 37 | GRI 3-3 |
| Empleo | | |
| Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional | 35-36 | GRI 405-1 |
| Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional | 35-37 | GRI 2-7 |
| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional | 35-36 | GRI 3-3 |
| Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor | 36-37 | GRI 3-3 |
| Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad | 37 | GRI 3-3 |
| 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 | 37 | GRI 3-3 |
| Implantación de políticas de desconexión laboral | 38 | GRI 3-3 |
| Número de empleados con discapacidad | 37 | GRI 3-3 |
| Organización del trabajo | | |
| Organización del tiempo de trabajo | 37-38 | GRI 3-3 |
| Número de horas de absentismo | 40 | GRI 3-3 |
| Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores | 37-38 | GRI 3-3 |
| Salud y seguridad | | |
| Condiciones de salud y seguridad en el trabajo | 39-40, 41 | GRI 3-3 |
| Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo | 41 | GRI 403-9 GRI 403-10 |
| Relaciones sociales | | |
| Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos | 42 | GRI 3-3 |

| Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018 | | |
|---|--------------------------|---------------------------------|
| Información solicitada por la Ley 11/2018 | Página / apartado | GRI seleccionados |
| Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación | 40, 46 | GRI 3-3 |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país | 35 | GRI 2-30 |
| Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo | 35, 38 | GRI 3-3 GRI 403-4 |
| Formación | | |
| Políticas implementadas en el campo de la formación | 42 | GRI 404-2 |
| Cantidad total de horas de formación por categoría profesional | 42 | GRI 3-3 |
| Accesibilidad universal | | |
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad | 43 | GRI 3-3 |
| Igualdad | | |
| Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres | 43-46 | GRI 3-3 |
| Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo | 42, 43-46 | GRI 3-3 |
| Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad | 43-46 | GRI 3-3 |
| RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS | | |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | 47 | GRI 3-3 |
| Aplicación de procedimientos de diligencia debida | | |
| 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 | 47 | GRI 2-23 GRI 2-26 |
| Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos | 47 | GRI 3-3 GRI 406-1 |
| Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil | 42, 47 | GRI 3-3 |
| LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO | | |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | 48-50 | GRI 3-3 |
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno | 48-50 | GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-26 |
| Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales | 49 | GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-26 |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | 50, 58-62 | GRI 2-28 |
| INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD | | |

| Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018 | | |
|--|--------------------------|--------------------------|
| Información solicitada por la Ley 11/2018 | Página / apartado | GRI seleccionados |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | 51 | GRI 3-3 |
| Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible | | |
| El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local | 51 | GRI 3-3 |
| El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio | 51-58 | GRI 3-3 |
| Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos | 51-58 | GRI 2-29 |
| Las acciones de asociación o patrocinio | 51-58 | GRI 3-3 |
| Subcontratación y proveedores | | |
| Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales | 62-63 | GRI 3-3 |
| Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | 62-63 | GRI 2-6 |
| Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas | 62-63 | GRI 2-6 |
| Consumidores | | |
| Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores | 66-64 | GRI 3-3 |
| Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas | 64 | GRI 3-3 |
| Información fiscal | | |
| Los beneficios obtenidos país por país | 65 | GRI 3-3 |
| Los impuestos sobre beneficios pagados | 65 | GRI 3-3 |
| Las subvenciones públicas recibidas | 65 | GRI 201-4 |



PIMB OFG Spain Holding S.L. y sociedades dependientes

Informe de Verificación Independiente del Estado
de Información No Financiera Consolidado (EINF)

30 de noviembre de 2023



KPMG Auditores, S.L.
P.º de la Castellana, 259 C
28046 Madrid

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información no Financiera Consolidado de PIMB OFG Spain Holding S.L. y sociedades dependientes del ejercicio 2023

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

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de noviembre de 2023, de PIMB OFG Spain Holding S.L. (en adelante la Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado de 2023 adjunto del Grupo.

El contenido del EINF 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 de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" 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 contenidos de los *Sustainability Reporting Standards* de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" del citado EINF.

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 gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para



Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos 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 aseguramiento independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo 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 seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad 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 del Grupo 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 2023 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado "2.1. Priorización de Asuntos Materiales", 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 2023.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 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 2023, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los contenidos de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" del citado EINF.

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 Auditores, S.L.



Marta Contreras Hernández

15 de marzo de 2024

