

# **ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA**

Amgen España

Ejercicio 2022

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	SOBRE LA COMPAÑÍA Y EL GRUPO AMGEN.....	4
2.1	Modelo de negocio de Amgen España .....	4
2.2	Organización y mercados.....	5
2.3	Objetivos y estrategia.....	5
2.4	Riesgo y su gestión.....	6
2.5	Información fiscal .....	8
3.	ANÁLISIS DE MATERIALIDAD .....	9
3.1	Metodología del análisis realizado.....	9
4.	GESTIÓN AMBIENTAL.....	11
4.1	Enfoque de gestión ambiental del Grupo Amgen.....	11
4.2	Efectos previsibles de la actividad de Amgen sobre el medio ambiente y gestión de riesgos a raíz del cambio climático .....	11
4.3	Contaminación y cambio climático.....	12
4.4	Economía circular, uso sostenible de recursos y biodiversidad .....	13
4.5	Principales métricas ambientales de Amgen España.....	14
5.	GESTIÓN DEL PERSONAL .....	16
5.1	Empleo .....	16
5.2	Organización del tiempo de trabajo .....	21
5.3	Salud y seguridad .....	25
5.4	Relaciones sociales .....	28
5.5	Formación.....	32
5.6	Accesibilidad.....	33
5.7	Igualdad.....	34
6.	DERECHOS HUMANOS .....	37
6.1	Valores, estándares y Código de Conducta.....	38
6.2	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas .....	39
7.	CORRUPCIÓN Y SOBORNO.....	41
7.1	Prevención de la corrupción y el soborno .....	41
7.2	Lucha contra el Blanqueo de Capitales .....	43
7.3	Aportaciones a fundaciones sin ánimo de lucro .....	44
8.	SOCIEDAD .....	45
8.1	Desarrollo sostenible.....	45
8.2	Subcontratación y proveedores .....	49
8.3	Consumidores.....	51
9.	ANEXO .....	57
9.1	Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad .....	57
9.2	Temas incluidos en el análisis de materialidad .....	61

# 1. INTRODUCCIÓN

Mediante este Estado de Información No Financiera (en adelante, EINF) se pretende ofrecer una visión global de la evolución de Amgen S.A. (en adelante, “Amgen España” o “la Compañía”) en el ejercicio 2022 (del 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022), de su modelo de gestión y negocio, así como de la información económico-financiera más relevante y la relativa a los aspectos ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG).

Amgen España da cumplimiento a lo establecido en el artículo 49 del Código de Comercio en materia de difusión de información no financiera, en virtud de la modificación operada por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, a través de la emisión de este informe, que forma parte del Informe de Gestión del ejercicio 2022 de Amgen, S.A.

Para elaborar el Estado de Información No Financiera, se han seguido los requisitos establecidos por la Ley. Además, en su elaboración se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE y una selección de los Estándares de *Global Reporting Initiative* (GRI).

Para mayor comprensión, se puede consultar el Anexo 1 del documento, que contiene una tabla con la relación entre los requisitos legales.

Los contenidos incluidos en el presente Estado de Información No Financiera cumplen los principios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad, siendo la información incluida precisa comparable y verificable.

De conformidad con la normativa mercantil vigente, este Estado de Información No Financiera ha sido objeto de verificación por parte de Ernst & Young, S.L.

## 2. SOBRE LA COMPAÑÍA Y EL GRUPO AMGEN

Amgen es un grupo mundial domiciliado en Thousand Oaks (California, Estados Unidos), líder en biotecnología, que se dedica al **descubrimiento, desarrollo, producción, comercialización y distribución de terapias humanas**. Desde su nacimiento en 1980, utiliza todo el potencial de la biología molecular, la genética y la tecnología para cambiar la práctica clínica de áreas terapéuticas como la cardiología, la oncología, la hematología, la nefrología, las enfermedades inflamatorias o las del metabolismo óseo. Cada año, más de 10 millones de pacientes son tratados con fármacos de Amgen, mejorando su salud y calidad de vida.

Su propósito consiste en mejorar la calidad de vida de los pacientes, trabajando con la administración pública sanitaria y los profesionales para facilitar soluciones a los problemas actuales del Sistema Nacional de Salud. Por eso, Amgen realiza colaboraciones estratégicas a largo plazo, estrechamente relacionadas con sus áreas terapéuticas y con un impacto social real en la sociedad.

Por su parte, Amgen S.A. ("Amgen España" o "la Compañía", número de identificación fiscal A59363655) es una filial indirecta de propiedad absoluta de Amgen Inc. la empresa matriz del Grupo Amgen que opera exclusivamente en el mercado español.

Lleva a cabo ventas, marketing y actividades relacionadas en su papel de distribuidor, suministrando productos comprados a Amgen Europe GmbH a los clientes en su propio nombre y por su propia cuenta. Además, Amgen España lleva a cabo una intensa actividad en el ámbito del desarrollo clínico en beneficio de Amgen Inc., siendo una de las filiales que más aporta en este sentido

Cuando sus ventas y costes se ajustan al presupuesto, los beneficios de Amgen España expresados como porcentaje de sus ingresos por ventas de productos equivaldrían a un margen operativo del 4%.

### 2.1. Modelo de negocio de Amgen España

Amgen inició su actividad en España en 1990 para convertirse en la biotecnológica independiente líder del país y, tres décadas después, ése es un objetivo más que consolidado. A lo largo de estos años, ha comercializado una decena de fármacos innovadores para tratar necesidades médicas no cubiertas.

En cuanto a su modelo de negocio, Amgen España lleva a cabo actividades comerciales en relación con su venta de productos que se dividen en las siguientes áreas clave:

- **Ventas y Marketing:** incluyendo actividades detalladas como el suministro de información médica sobre los beneficios de los productos de Amgen a los profesionales de la salud, la implementación del plan regional de la marca en España y la adaptación de los materiales promocionales proporcionados centralmente cuando sea necesario, la gestión de contratos con clientes de cuentas clave y otras funciones de apoyo a las ventas;
- **Valor, acceso y relaciones institucionales:** incluyendo la comprensión de los sistemas locales de precio y reembolso y la realización de negociaciones de precios de clientes locales basadas en la formación y con los precios de lista y las directrices establecidas por Amgen Europa; y
- **Funciones generales y administrativas:** incluyendo el desempeño de un papel de interfaz entre los clientes y Amgen Europe B.V. ("ABR", con sede en Breda, Países Bajos) cuando sea necesario, por ejemplo, para el apoyo logístico o en caso de reclamación del cliente.

El factor clave en la generación de ventas por parte de Amgen España es la eficacia y el carácter innovador de los productos de la Compañía, incluyendo los beneficios y ventajas de sus fármacos en comparación con los de sus competidores. Sin embargo, Amgen opera en un entorno altamente competitivo y su cuota de mercado también puede basarse, entre otros factores, en la seguridad, la fiabilidad, la disponibilidad, la conveniencia para el paciente/dispositivos de entrega, el precio, el reembolso, el acceso y el momento de entrada en el mercado y la posición y expiración de las patentes.

Amgen España se hace cargo de la titularidad legal de los productos que vende al cliente final y tiene la propiedad legal y efectiva de las cuentas por cobrar y el efectivo cobrado en virtud de los contratos que firma con sus clientes.

Amgen Europa es responsable del envasado, etiquetado y almacenamiento de los productos tras su recepción en la planta de producción y de las funciones logísticas asociadas a la distribución del inventario físico a terceros clientes. Amgen España posee, al menos, un mes de inventario, almacenado en una instalación de depósito propiedad de un proveedor de servicios logísticos ("PSL") y operado por éste.

Como se ha detallado, en España las operaciones de la Compañía son exclusivamente comerciales y de apoyo al desarrollo clínico. La filial compra los fármacos a Amgen global, donde son producidos mayoritariamente en fábricas en Estados Unidos, Puerto Rico, Países Bajos e Irlanda. Por este motivo algunos de los aspectos requeridos por la ley de Estado de Información No financiera no son materiales para Amgen España y para este informe, específicamente los requisitos relacionados al medio ambiente en lo que a la producción de fármacos se refiere.

## 2.2. Organización y mercados

La estructura organizativa de la Compañía está integrada por las actividades comerciales de fármacos mediante diferentes canales de venta en España, producidos por Amgen en sus plantas de producción fuera del país. De este modo, proporciona un servicio que garantiza la más alta calidad y consigue el objetivo de mejorar la salud de las personas.

A fecha de 31 de diciembre de 2022, Amgen a nivel global cuenta con más de 110 ensayos clínicos internacionales puestos en marcha, imprescindibles para convertir el medio centenar de moléculas en desarrollo en fármacos eficaces y seguros.

Por su parte, Amgen España tenía más de **60 ensayos clínicos en activo** en las diferentes áreas terapéuticas.

Por otro lado, Amgen España forma parte de las principales asociaciones del sector: Farmaindustria, Asebio, Biocat y LAWG.

## 2.3. Objetivos y estrategia

Como empresa dedicada a la investigación, Amgen aspira a ser la mejor compañía del mundo en terapias humanas. La misión del grupo es servir a los pacientes, usando la ciencia y la innovación para desarrollar fármacos que mejoren la salud pública.

Desde su inicio Amgen tiene un claro propósito: descubrir, diseñar y desarrollar tratamientos biológicos innovadores, en el menor tiempo posible y producirlos con los más exquisitos niveles de calidad para mejorar la salud y la calidad de vida de las personas que padecen algunas de las patologías más graves, como el cáncer, las enfermedades cardiovasculares o las inflamatorias.

Amgen aprovecha el enorme potencial de la genética humana, la biología y la ingeniería molecular para comprender mejor el origen de las enfermedades, así como sus complejos patrones biológicos.

El profundo conocimiento en estas áreas ha ayudado a identificar qué dianas terapéuticas tienen más probabilidades de conducir a nuevos fármacos para algunas de las enfermedades más graves.

De los medicamentos comercializados, 13 son *first in class*, es decir, tienen mecanismos de acción que fueron pioneros en el momento de su lanzamiento. En la actualidad, Amgen cuenta con una extensa y prometedora cartera de moléculas en desarrollo y trabaja para acelerar al máximo los

procesos de investigación de cada fármaco, garantizando siempre su calidad. Gracias a este esfuerzo, el grupo ha logrado disminuir la media de la industria en tres años para ofrecer a los pacientes nuevas opciones terapéuticas lo antes posible.

A nivel global, Amgen cuenta con uno de los abanicos más amplios de modalidades terapéuticas del mercado, dividido en las siguientes áreas terapéuticas:

- **Oncología:** tratamientos tanto para tumores sólidos (cáncer de mama, de colon o de pulmón) como para tumores líquidos (mieloma múltiple y leucemia linfoblástica aguda)
- **Hematología:** proporciona opciones terapéuticas para enfermedades de la sangre, muchas de ellas consideradas raras, como la trombocitopenia inmune primaria o la neutropenia.
- **Cardiología:** tratamientos para la hipercolesterolemia y nuevas opciones terapéuticas para la insuficiencia cardíaca.
- **Nefrología:** cuenta con dos fármacos para tratar el hiperparatiroidismo secundario, una complicación frecuente vinculada a la insuficiencia renal crónica.
- **Enfermedades óseas:** Amgen ha sido pionera en el descubrimiento de la proteína osteoprotegerina (OPG) y la vía de señalización del ligando de RANK, responsable de la pérdida ósea en muchas enfermedades de hueso, como la artritis reumatoide, las metástasis óseas o la osteoporosis.
- **Enfermedades inflamatorias:** tratamientos para la psoriasis y la artritis psoriásica o la enfermedad de Behçet, tres enfermedades altamente limitantes.
- **Enfermedades neurológicas:** fármaco pionero para prevenir las migrañas en pacientes que las sufren de manera recurrente y severa.

## 2.4. Riesgos y su gestión

El Consejo de Administración de Amgen supervisa la correcta gestión de riesgos con la finalidad de apoyar la ejecución de la estrategia y el logro de los objetivos para mejorar el rendimiento operativo y financiero a largo plazo y mejorar el retorno de los accionistas. En este sentido, los riesgos a nivel de empresa son supervisados por el Consejo de Administración y el comité correspondiente, como se explica más adelante.

Para su gestión, Amgen cuenta con un **programa de Gestión de Riesgos Empresariales (ERM)** para toda la empresa, con el fin de identificar, evaluar, gestionar, informar y supervisar los riesgos que puedan afectar a nuestra capacidad para alcanzar los objetivos de la empresa. El programa de ERM está supervisado por el Vicepresidente Ejecutivo y Director Financiero de Amgen y presidido por el Director de Auditoría. Anualmente, Amgen evalúa los mayores riesgos para su negocio, sus factores de riesgo subyacentes y las actividades de mitigación, madurez y controles asociados.

El Consejo recibe regularmente informes sobre los riesgos por parte de la alta dirección, incluyendo una revisión anual detallada del programa de ERM y de los riesgos clave a nivel de empresa y emergentes.

Por su parte, cada comité del Consejo tiene una responsabilidad principal de supervisión de los riesgos que se ajusta a sus áreas de interés. En cada reunión ordinaria, o con mayor frecuencia si es necesario, el Consejo recibe y examina los informes de los comités, y dichos informes pueden proporcionar detalles adicionales sobre cuestiones de gestión de riesgos y la respuesta de la dirección.

Comité	Responsabilidad principal en la supervisión de riesgos
Gobernanza y Nombramientos	Supervisa el riesgo de gobernanza, incluida la evaluación de la independencia de cada miembro del Consejo, así como el cumplimiento de los Principios de Gobernanza Corporativa de Amgen y del Código de Conducta del Consejo de Administración. También supervisa las evaluaciones del Consejo y de los comités y la sucesión del Consejo.
Auditoría	Supervisa los controles internos sobre la información financiera, así como la auditoría interna, el riesgo financiero, el riesgo de capital, el riesgo fiscal, el riesgo de abastecimiento y el riesgo de cumplimiento financiero.
Compensación y gestión del desarrollo	Supervisa la gestión del capital humano, así como la gestión del talento ejecutivo, el desarrollo y la planificación de la sucesión. También supervisa las políticas y prácticas de compensación de Amgen y la administración y el diseño de los programas de incentivos, incluyendo si dichas políticas, prácticas y programas de incentivos equilibran la asunción de riesgos y las recompensas de manera adecuada, se alinean con los intereses de los accionistas y son coherentes con las mejores prácticas. A partir de 2022, la supervisión de los aspectos relacionados con el trabajo y el empleo y la diversidad, la inclusión y las actividades de pertenencia, que en 2021 ha sido supervisada por el Comité de Cumplimiento, se trasladará al Comité de Compensación.
Responsabilidad corporativa y cumplimiento	Supervisa el riesgo de cumplimiento no financiero, como los riesgos normativos asociados a los requisitos de los programas sanitarios, la Administración de Alimentos y Medicamentos y otros organismos reguladores, y los riesgos asociados a la privacidad, el cumplimiento de las normas comerciales, la defensa de la competencia, la lucha contra el soborno y la corrupción, los sistemas y la seguridad de la información (incluida la ciberseguridad), el valor (que incluye la fijación de precios) y el acceso, los asuntos gubernamentales, los aspectos de las actividades laborales y de empleo y la diversidad, la inclusión y la pertenencia, los aspectos de la sostenibilidad medioambiental, la responsabilidad social y el gobierno corporativo (ESG) y la reputación corporativa. También supervisa el cumplimiento del Código de Conducta por parte del personal.

Complementariamente al papel desarrollado por el Consejo y los comités de Amgen, el *Enterprise Risk Council*, un grupo interfuncional de los líderes empresariales de la Compañía que representan todas las funciones clave del negocio, trabaja para identificar y evaluar los riesgos que cumplen los criterios preestablecidos que constituyen un riesgo a nivel empresarial, y confirma que hay una clara responsabilidad y planes de mitigación apropiados, incluyendo la supervisión y la presentación de informes. Además, los riesgos emergentes que no alcanzan el nivel de riesgo institucional se evalúan, se discuten y se gestionan y supervisan activamente.

Amgen España está integrado bajo el paraguas de la gestión de riesgos corporativo que se realiza desde Amgen Global, realizando un análisis de riesgos local a través del Comité de Compliance y el Comité de Dirección que reportan ambos al Consejo de Administración.

## 2.5. Información fiscal

La totalidad de los ingresos y los impuestos pagados por la Compañía tienen lugar en España, por lo que no aplica realizar un desglose a nivel país.

*en miles €	2021	2022
<b>Beneficios antes de impuestos</b>	<b>13.200</b>	<b>13.167</b>
<b>Importe neto de la cifra de negocios</b>	<b>346.702</b>	<b>344.706</b>
Ventas	330.843	323.043
Prestaciones de servicios	15.859	21.663

La liquidación relativa al Impuesto sobre Sociedades para el ejercicio 2022 está pendiente de cálculo, si bien la misma quedará supeditada como hitos principales a:

- la recuperación de la provisión por Farmaindustria considerada fiscalmente no deducible en ejercicios previos como diferencia temporal,
- a la compensación de las bases imponibles negativas generadas en el ejercicio 2021 (conforme los límites establecidos al respecto en el artículo 26 de la LIS)
- la deducción de los pagos fraccionados realizados durante el ejercicio (2022), por importe de 2.929.566,56 euros.

En cuanto a las subvenciones públicas recibidas por Amgen España, la Compañía no ha recibido ninguna en los ejercicios 2021 ni 2022.



### 3. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Amgen España ha realizado un análisis de materialidad con el fin de identificar los temas que resultan significativos en los ámbitos social, medioambiental y de buen gobierno, y así establecer las prioridades que permitan continuar avanzando en la creación de valor social, medioambiental y económico, a la vez que asegura que las necesidades de los grupos de interés son satisfechas y el negocio genera valor.

A lo largo del presente informe se da respuesta a los temas materiales, y en caso de no reportar la información, se indica la razón de su omisión.

Dentro de este proceso, los aspectos materiales han sido priorizados en dos vertientes: interna y externa. Para ello, se ha contado con la valoración y opinión de diferentes perfiles profesionales y responsables de la Compañía de distintos departamentos, y se ha considerado en la vertiente externa la identificación de asuntos relevantes a través de mejores prácticas del sector, temas actuales en los medios, los requisitos de los principales clientes y proveedores.

#### 3.1. Metodología del análisis realizado

El análisis de materialidad se realizó en 2021 por parte de PriceWaterHouse y sigue teniendo la misma validez. Dicho análisis constó de varias fases:

La primera fase consistió en realizar un análisis de relevancia externa general de las compañías del sector, los prescriptores de sostenibilidad, los prescriptores sectoriales, medios de comunicación y el análisis de materialidad de Amgen Inc.

Posterior a este análisis se determinó una serie de aspectos y cuestiones fundamentales en relación con la sostenibilidad y factores ESG para Amgen España.

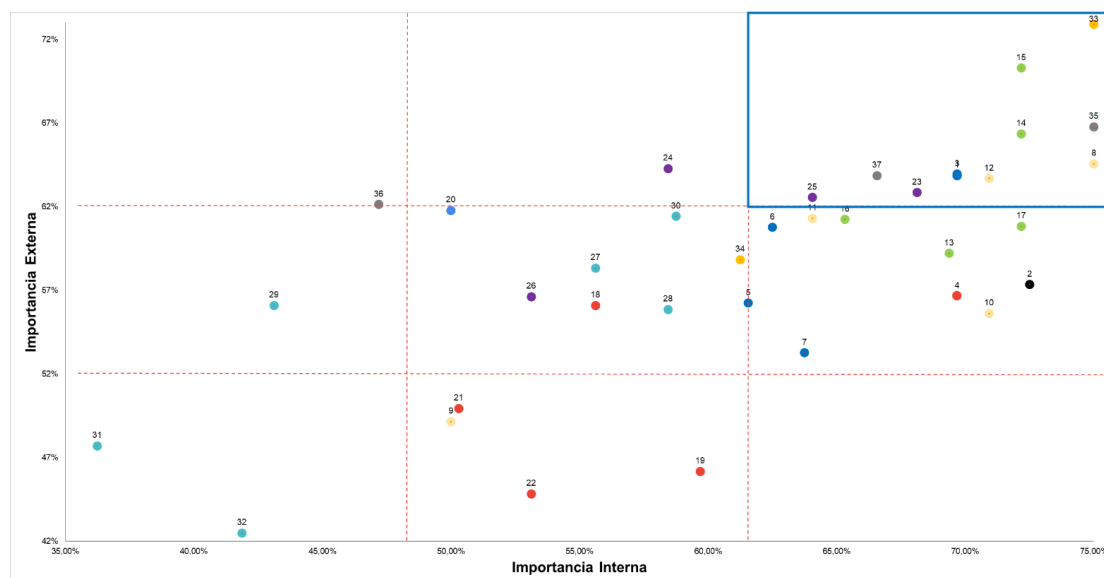
Por otro lado, a nivel interno, se analizó la importancia para Amgen España de cada uno de los aspectos mediante la realización de un cuestionario al equipo directivo de la Compañía siguiendo una escala de priorización para evaluar la relevancia de los temas según las categorías: crítico, medio y no relevante.

Los grupos de interés incluyendo a los proveedores y consumidores de Amgen España también dieron respuesta al mismo cuestionario. Las respuestas obtenidas fueron incluidas en el análisis externo.

Finalmente, con las puntuaciones obtenidas mediante el análisis interno y externo, se generó una matriz de materialidad en la que se destacan en la parte superior derecha los asuntos más relevantes para el negocio de Amgen España y para los grupos de interés.

Fruto de la experiencia de la Compañía, se identificaron los siguientes temas materiales, que se detallan a continuación y sobre los que se ha informado el presente EINF:

### Matriz de Materialidad de Amgen España



### Leyenda de temas materiales

<b>Negocio y Gobernanza</b>	Gobernanza Corporativa (liderazgo saludable de la compañía)	<b>1</b>
	Gestión de Riesgos y Oportunidades	<b>3</b>
<b>Ética</b>	Cumplimiento y Anticorrupción	<b>8</b>
<b>Personas (Capital Humano)</b>	Salud y Seguridad laboral (prevención de riesgos laborales)	<b>14</b>
	Bienestar de los empleados y las empleadas (Flexibilidad laboral, conciliación familiar)	<b>15</b>
<b>Cadena de Aprovisionamiento (Supply Chain)</b>	Resiliencia de la Cadena de Aprovisionamiento (capacidad de la empresa y sus grupos de interés de asegurar la continuidad del negocio a pesar de impactos ajenos)	<b>23</b>
	Trazabilidad de la cadena de valor (tener control de toda la cadena de valor, inclusive las subcontrataciones).	<b>25</b>
<b>Innovación</b>	Innovación, Investigación y nuevos Desarrollos	<b>33</b>
<b>Consumidores</b>	Compromiso del consumidor ( <i>Consumer engagement</i> ) / satisfacción del cliente	<b>37</b>

En el Anexo II se incluye una tabla completa del resto de temas, identificados por Amgen España como no materiales, pero que han sido considerados por la Compañía en el análisis de materialidad.

Como se ha indicado previamente, la actividad de la filial es exclusivamente comercial y de apoyo al desarrollo clínico. Por este motivo, dado que Amgen España no produce ningún fármaco, sino que únicamente los compra a Amgen Inc., algunos de los requisitos cuantitativos requeridos por la Ley de Información No Financiera no se consideran materiales para Amgen España y para este informe dado que la Compañía no tiene un impacto significativo.

## 4. GESTIÓN AMBIENTAL

A pesar de que la actividad desarrollada por Amgen España no tiene un impacto material sobre el medioambiente, como parte del Grupo Amgen, la Compañía en España asume los objetivos corporativos y las políticas en esta materia como propias<sup>1</sup>.

### 4.1. Enfoque de gestión ambiental del Grupo Amgen

En 2021, Amgen Inc a nivel corporativo presentó el último programa de sostenibilidad ambiental, llamado **El camino hacia Net Zero**, y se anunció un nuevo conjunto de objetivos ambientales. Desde 2022, para reflejar correctamente los esfuerzos de la compañía en sostenibilidad ambiental, Amgen se centra en la neutralidad de carbono y no en el “net zero” dado que éste incluye el Alcance 3. Este plan a 2027, que incluye nuevos compromisos adquiridos en 2022, se conforma de:

- Lograr la neutralidad de carbono para las instalaciones y operaciones de propiedad y operación del Grupo Amgen, objetivo aprobado por la Science Based Targets Initiative (SBTi) para contribuir a la limitación de 1,5 grados centígrados contra el calentamiento global.
- Reducir el consumo de agua en un 40% basado en las cifras de 2019.
- Reducir los desechos eliminados en un 75% desde una línea de base de 2019.
- Para lograr estos objetivos en 2027, el Grupo se está centrando en el uso de enfoques y procesos innovadores, mejoras en la eficiencia y un mayor abastecimiento de energía renovable. Además, si bien las aspiraciones para 2027 no incorporan las emisiones de Alcance 3, se está evaluando el impacto en la huella carbono de la cadena de valor, incluidos proveedores, fabricantes por contrato y distribuidores, para ayudar a identificar oportunidades de reducción a medida que se continua con una estrategia de abastecimiento responsable.
- Abordar el 67% de nuestras emisiones de Alcance 3 versus las existentes en 2019. Para cumplir con este objetivo, hemos incluido requerimientos de sostenibilidad en nuestros procesos de compras y selección de proveedores y nos hemos unido al Energize Program, que tiene por objetivo acelerar la adopción de energías renovables y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero entre los proveedores del sector farmacéutico. Este programa pionero formará a esas compañías en estos asuntos medioambientales clave. Para hacer un seguimiento de los avances que los proveedores más importantes hacen en este sentido, Amgen trabaja con Ecovadis, plataforma mundial de calificación para evaluar la responsabilidad social empresarial y las compras sostenibles de las empresas.

Del Alcance 1 y 2, en 2022 se consiguió disminuir las emisiones de carbono en 131.000 toneladas métricas, consiguiendo un 45% de reducción respecto a las cifras de 2019. Respecto al consumo de agua, en 2022 se redujo en 199.000 metros cúbicos, lo que representa ya un 23% del objetivo marcado para 2027. Por último, respecto a los residuos, estos disminuyeron en 1.029 toneladas métricas, lo que supuso haber logrado ya un 39% de nuestro objetivo para 2027.

### 4.2. Efectos previsibles de la actividad de Amgen sobre el medio ambiente y gestión de riesgos a raíz del cambio climático

La actividad desarrollada por Amgen España conlleva una serie de impactos medioambientales derivados, en un primer lugar, de la actividad comercial de la Compañía y, en un segundo lugar, de la actividad de distribución.

El impacto más significativo asociado a la comercialización es la **emisión de gases de efecto invernadero** (GEI) derivado del consumo de combustibles fósiles en su flota comercial, compuesta por 222 vehículos a cierre de ejercicio. Para minimizar este impacto, como se detallará en el siguiente

---

<sup>1</sup> Amgen España no dispone de certificaciones ambientales. Asimismo, no existen contingencias significativas relativas a este aspecto por lo que no es necesario dotar de provisiones ni gastos de carácter medioambiental al no ser una empresa afectada por la Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental (LRMA).

apartado, a nivel Global se está apostado por la electrificación del parque vehicular de Amgen, proceso que también se está llevando en España.

En cuanto a la actividad de distribución, el principal impacto es el asociado a la introducción de medicamentos, concretamente los envases y restos de medicamentos que se generan en los hogares y hospitales/centros médicos donde se consumen. Gracias a una estrecha colación entre la industria farmacéutica, los establecimientos farmacéuticos y las empresas de distribución farmacéutica, como Amgen España, en el marco de la iniciativa Punto SIGRE, se vela por garantizar su correcta gestión medioambiental.

En 2022, Amgen S.A, participó en el **proyecto piloto ePIL** (electronic Patient Information Leaflet) de la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios (AEMPS) que tiene por objetivo reducir el uso de papel en los prospectos de los fármacos y sustituirlo por un código datamatrix que permite acceder directamente a la información alojada en la página web de la propia AEMPS.

Con su participación en este proyecto, Amgen fomentó la **sostenibilidad medioambiental a través de la eliminación del prospecto en dos de nuestros productos inyectables de administración hospitalaria. Así, durante el mes de diciembre**, se redujo un 33% del papel en cada una de las 1.162 unidades distribuidas.

La participación de Amgen España en este proyecto piloto contribuyó a que la AEMPS pudiera evaluar qué impacto tendría la eliminación del prospecto en papel con el fin de orientar futuras revisiones de la regulación farmacéutica

### 4.3. Contaminación y cambio climático

Las medidas desarrolladas por Amgen para luchar contra el cambio climático y minimizar la contaminación derivada de su actividad se basan en dos pilares: el incremento de la flota de vehículos eléctricos y la compra de energía de origen renovable.

#### Movilidad sostenible

Para 2027, a nivel global se planea convertir el 30 % de los vehículos de la flota de ventas en vehículos eléctricos (VE). Para lograrlo, en 2021 se lanzó un programa piloto de VE en Estados Unidos, los Países Bajos y Corea del Sur, lo que permitió a los representantes de ventas y enlaces médicos actualizar su coche tradicional que funciona con combustible a un nuevo vehículo eléctrico.

En 2022, había un total de 275 vehículos eléctricos en la flota global del Grupo, una cifra que llegará, al menos, hasta los 1.800 antes de 2027. Esto supondrá un aumento del 30% respecto al punto de referencia de 2019. Siguiendo con el compromiso de Amgen con la movilidad sostenible, en 2021 Amgen España actualizó y simplificó la **política de coches** con el objetivo de adaptarla a un entorno más sostenible y ampliar los niveles de seguridad y confort.

Es por ello por lo que las personas con vehículo de empresa que lo haya renovado desde ese momento también pueden solicitar un **vehículo eléctrico o un vehículo híbrido**, ampliando así las opciones más sostenibles en su flota de vehículos y contribuyendo a reducir los niveles de contaminación. En este sentido, el empleado tiene la posibilidad de que Amgen le instale un punto de carga en su domicilio o aparcamiento habitual.

#### Energía renovable

La generación y adquisición de energía limpia y renovable es un componente importante para lograr el objetivo de neutralidad de carbono del Grupo para 2027.

En toda la red de Amgen, cada instalación tiene una cartera de proyectos de energía renovable. Estos proyectos van desde la instalación de tecnologías innovadoras de energía renovable, como paneles solares *in situ*, hasta la compra de electricidad de fuentes renovables.

En 2021, se aumentó la cantidad de instalaciones que obtienen energía renovable, incluidos los principales sitios de América del Norte en Rhode Island y la sede en California; el objetivo es que todas las instalaciones de Amgen, siempre que sea factible, obtengan electricidad 100% renovable para 2027. En 2022, se avanzó en esta dirección y 10 de las 14 plantas de producción o sedes ya se abastecen en un 100% de electricidad renovable.

El objetivo de neutralidad de carbono se aplica a las instalaciones y operaciones de propiedad y operación de Amgen.

### Consumo de energía renovable en Amgen España

La Compañía únicamente dispone de un activo bajo arrendamiento sobre el que no dispone de control operacional. En este sentido, el arrendatario del edificio de oficinas tiene contratada energía eléctrica sin garantía de origen renovable, por lo que en 2022 Amgen España no contribuyó al objetivo corporativo.

### Otras formas de contaminación

Por la actividad comercial desarrollada por la compañía, otras formas de contaminación como la lumínica o acústica no se consideran significativas.

## 4.4. Economía circular, uso sostenible de recursos y biodiversidad

En 2022, a nivel corporativo se mejoró el proceso de evaluación de embalajes verdes, mostrando su impacto en la huella de carbono de Amgen. En el futuro, se plantea realizar evaluaciones del ciclo de vida de los embalajes existentes para implementar diseños nuevos y más sostenibles en los productos de Amgen y que reduzcan los impactos adversos en la biodiversidad.

También se comenzó a eliminar el uso de PVC en el embalaje secundario, un logro conseguido en 2021 por los centros de producción de Irlanda y Países Bajos. Además, de los esfuerzos para promover la biodiversidad, Amgen sigue comprometido con el uso de cartón totalmente reciclable de bosques sostenibles certificados en el embalaje de todos sus productos y, cuando la normativa lo permita, se cambiará a prospectos electrónicos.

### Economía circular, uso sostenible de recursos y biodiversidad en Amgen España

Dado que la actividad de Amgen España es únicamente comercial y de apoyo al desarrollo clínico no contribuye significativamente en estos procesos dado que distribuye los productos fabricados por Amgen, incluyendo las mejoras en diseño y materiales anteriormente mencionados.

Sin embargo, la Compañía sí juega un papel importante en la correcta gestión medioambiental de los restos de medicamentos y envases puestos en el mercado. En este sentido, todos los fármacos y los envases puestos en el mercado por Amgen España que lo requieren son gestionados a través de **Sistemas Integrados de Gestión y Recogida de Envases (SIGRE)**.

Esta entidad, sin ánimo de lucro, ha sido creada para garantizar la correcta gestión medioambiental de los envases y restos de medicamentos de origen doméstico, facilitando que los ciudadanos puedan desprenderse cómodamente de envases y restos de medicamentos, pero con todas las garantías sanitarias y medioambientales.

Durante el año 2022 se declararon un total de 2 toneladas de producto (1,7 en 2021) a través de la declaración de SIGRE, segregados como:

<b>Materiales de envase</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Aluminio (kg)	11	11
Acero	ND	2
Plásticos (kg)	3.806	4.583
PET (kg)	2.744	3.401
PVC (kg)	452	488
PP (kg)	610	681
Otros	ND	13
Papel/cartón	15.736	18.135
Vidrio	3.979	4.416
Materiales compuestos	12.109	15.360
Otros materiales	251	442

El incremento en las toneladas de producto respecto al 2021 es debido a un mayor número de unidades de envases de venta declarados en la declaración e SIGRE del año 2022. Por la actividad comercial desarrollada por la Compañía, otras cuestiones como el desperdicio de alimentos no se consideran significativos.

## 4.5. Principales métricas ambientales de Amgen España

### Huella de carbono

<b>Emisiones totales Amgen (toneladas CO<sub>2</sub> eq)</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Alcance 1 (toneladas CO <sub>2</sub> eq)	534	671,13
Alcance 2 (toneladas CO <sub>2</sub> eq) – Market based	67,7	63,14
Alcance 2 (toneladas CO <sub>2</sub> eq) – Location based	36,2	39,16

La disminución de las emisiones de Alcance 2 del 2022 respecto al 2021 se debe a un cambio de criterio en el cálculo de las mismas. Se utiliza una ratio de eficiencia de la máquina de climatización para pasar de energía térmica a energía eléctrica.

*\*Metodología de cálculo de la huella de carbono de Amgen (Alcance 1 y 2):*

*Alcance 1: consumo de diésel y gasolina de flota comercial. Los litros de diésel y gasolina consumidos son convertidos por un factor de conversión de MITECO de L a KgCO<sub>2</sub> eq usando el factor de Gasóleo clase A (B7) y Gasolina (E5) . Se ha usado el factor de emisión del MITECO.*

*Alcance 2 – Market based: consumo de energía eléctrica en MWh. Se ha usado un factor de emisión de MITECO de 2020 y 2021 para la comercializadora Endesa Energía. Alcance 2 – Location based: consumo de energía eléctrica en MWh. Se ha usado un factor de emisión de Red Eléctrica de España de 2020 y 2021.*

## Uso sostenible de recursos y generación de residuos

Consumo de recursos total Amgen	2021	2022
Consumo electricidad (MWh)	262	245
Consumo gasoil (MWh)	2.162	2.570
Consumo gasolina (MWh)	ND	82
Consumo tóner (unidades)	5	4
Consumo papel (kilogramos)	ND	185,09
Consumo de agua (m3)	ND	781

La disminución en el consumo de electricidad 2022 respecto al 2021 se debe a un cambio de criterio en el cálculo de las mismas. Se utiliza una ratio de eficiencia de la máquina de climatización para pasar de energía térmica a energía eléctrica.

*Nota 1: los únicos consumos de materias primas significativos para Amgen España son el consumo de tóner y de papel. En 2022 no ha habido compras de papel dado que se han utilizado remanentes de años anteriores.*

*Nota2: El consumo de agua se ha estimado mediante un prorrateo de ocupación de personas de la planta que ocupa Amgen en función de la ocupación total del WTC. Se tienen valores de consumo hasta noviembre (incluido) ya que en diciembre se realizó el traslado a las nuevas oficinas. Por otro lado, la generación de residuos en oficinas no se considera material para la Compañía dada la actividad comercial desarrollada. En cualquier caso, el consumo de materias primas se puede asimilar a la generación de residuos. En el apartado "4.4. Economía circular, uso sostenible de recursos y biodiversidad" se presenta la declaración de residuos de SIGRE.*

## 5. GESTIÓN DEL PERSONAL

### 5.1. Empleo

La filial española de Amgen, con sede en Barcelona, contó en 2022 con una plantilla media de 309 empleados (315 empleados a cierre de ejercicio) altamente cualificados que trabajan repartidos por todo el país. En 2022 Amgen contrató a 29 empleados a través de contratos indefinidos.

#### Empleo de personas jóvenes

Amgen, tanto a nivel corporativo como en España, **no discrimina a ningún colectivo** a la hora de contratar empleados, esto incluye la contratación de jóvenes.

En este sentido, Amgen España cuenta con una política de contratación de becarios por la cual se potencia la formación de talento joven. En promedio, con carácter anual, la Compañía cuenta con aproximadamente 20 becarios haciendo prácticas durante un ejercicio.

Estos forman una base de talento joven y, en varias ocasiones, acaban integrándose en la plantilla, unas veces para hacer sustituciones temporales por maternidad/paternidad y en otras ocasiones pasan a ser empleados regulares.

A este respecto, en 2022, 1 becaria pasó a tener un contrato indefinido en Amgen España y 3 personas que habían sido becarias en el pasado se incorporaron a la plantilla en 2022. Las escuelas con las que colabora la Compañía principalmente son CESIF, Talento-Ephos y ESAME.

#### Empleados locales y con discapacidad

Amgen España normalmente contrata a personas nacionales, pero no es una condición necesaria de contratación y no discrimina en este proceso.

Por otro lado, a cierre de ejercicio 2022, la Compañía contaba con **2 personas con discapacidad**.

#### Principales métricas de empleo (a cierre de ejercicio)

Número total y distribución de empleados por sexo y edad	2021	2022
<b>Número total de empleados</b>	<b>303</b>	<b>315</b>
<b>Número total hombres</b>	<b>104</b>	<b>109</b>
< De 30 años	2	2
Entre 30 y 50 años	43	43
> De 50 años	59	64
<b>Número total mujeres</b>	<b>199</b>	<b>206</b>
< De 30 años	9	9
Entre 30 - 50 años	125	129
> De 50 años	65	68

*Nota 4: En el 2022 se ha cambiado el criterio para calcular la distribución de empleados por edad.*



Número total y distribución de empleados por sexo y clasificación profesional	2021	2022
<b>Número total de empleados</b>	<b>303</b>	<b>315</b>
<b>Número total Hombres</b>	<b>104</b>	<b>109</b>
Directivos	4	4
Representantes	69	68
Técnicos	31	37
Administrativos	0	0
<b>Número total Mujeres</b>	<b>199</b>	<b>206</b>
Directivos	6	7
Representantes	75	75
Técnicos	100	109
Administrativos	18	15

Nota 4: la totalidad de los empleados se encuentran en España.

Número total y distribución de modalidades de contrato por sexo	2021	2022
<b>Número total hombres</b>	<b>104</b>	<b>109</b>
Contrato indefinido	102	109
Contrato temporal	2	0
<b>Número total mujeres</b>	<b>199</b>	<b>206</b>
Contrato indefinido	196	206
Contrato temporal	3	0

Número total y distribución de modalidades de contrato por edad	2021	2022
<b>Número total &lt; De 30 años</b>	<b>11</b>	<b>11</b>
Contrato indefinido	8	11
Contrato temporal	3	0
<b>Número total entre 30 y 50 años</b>	<b>168</b>	<b>172</b>
Contrato indefinido	167	172
Contrato temporal	1	0
<b>Número total &gt; de 50 años</b>	<b>124</b>	<b>132</b>
Contrato indefinido	123	132
Contrato temporal	1	0

Número total y distribución de modalidades de contrato por clasificación profesional	2021	2022
<b>Directivos</b>	<b>10</b>	<b>11</b>
Contrato Indefinido	10	11
Contrato temporal	0	0
<b>Representantes</b>	<b>144</b>	<b>143</b>
Contrato Indefinido	142	143
Contrato temporal	2	0
<b>Técnicos</b>	<b>131</b>	<b>146</b>
Contrato indefinido	128	146
Contrato temporal	3	0
<b>Administrativos</b>	<b>18</b>	<b>15</b>
Contrato indefinido	18	15
Contrato temporal	0	0

Número total y distribución por tipo de jornada por sexo	2021	2022
<b>Número total hombres</b>	<b>104</b>	<b>109</b>
Completa	104	109
Parcial	0	0
<b>Número total mujeres</b>	<b>199</b>	<b>206</b>
Completa	196	202
Parcial	3	4

Número total y distribución por tipo de jornada por edad	2021	2022
<b>Número total &lt; de 30 años</b>	<b>11</b>	<b>11</b>
Completa	11	11
Parcial	0	0
<b>Número total entre 30 y 50 años</b>	<b>168</b>	<b>172</b>
Completa	166	169
Parcial	2	3
<b>Número total &gt; de 50 años</b>	<b>124</b>	<b>132</b>
Completa	123	131
Parcial	1	1

Número total y distribución por tipo de jornada por categoría	2021	2022
<b>Directivos</b>	<b>11</b>	<b>11</b>
Completa	11	11
Parcial	0	0
<b>Representantes</b>	<b>144</b>	<b>143</b>
Completa	144	143
Parcial		0
<b>Técnicos</b>	<b>131</b>	<b>146</b>
Completa	128	142
Parcial	3	4
<b>Administrativos</b>	<b>15</b>	<b>15</b>
Completa	15	15
Parcial	0	0

Promedio de contratos. Modalidades de contrato por sexo	2021	2022
<b>Promedio total hombres</b>	<b>106</b>	<b>106</b>
Contrato Indefinido	104	105
Contrato temporal	2	1
<b>Promedio total mujeres</b>	<b>202</b>	<b>203</b>
Contrato Indefinido	200	202
Contrato temporal	2	1

Promedio de contratos. Modalidades de contrato por edad	2021	2022
<b>Promedio total &lt; de 30 años</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
Contrato indefinido	8	8
Contrato temporal	1	1
<b>Promedio total entre 30 y 50 años</b>	<b>175</b>	<b>163</b>
Contrato indefinido	173	163
Contrato temporal	2	0
<b>Promedio total &gt; de 50 años</b>	<b>124</b>	<b>137</b>

Contrato indefinido	123	137
Contrato temporal	1	0

Promedio de contratos. Modalidades de contrato por clasificación profesional	2021	2022
<b>Directivos</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
Contrato indefinido	10	10
Contrato temporal	0	0
<b>Representantes</b>	<b>146</b>	<b>142</b>
Contrato indefinido	145	141
Contrato temporal	1	1
<b>Técnicos</b>	<b>134</b>	<b>140</b>
Contrato indefinido	131	139
Contrato temporal	3	1
<b>Administrativos</b>	<b>18</b>	<b>17</b>
Contrato indefinido	18	17
Contrato temporal	0	0

Promedio de jornada. Distribución por tipo de jornada por sexo	2021	2022
<b>Promedio total hombres</b>	<b>106</b>	<b>106</b>
Completa	106	106
Parcial	0	0
<b>Promedio total mujeres</b>	<b>202</b>	<b>203</b>
Completa	199	199
Parcial	3	4

Promedio de jornada. Distribución por tipo de jornada por edad	2021	2022
<b>Promedio total &lt; de 30 años</b>	<b>10</b>	<b>9</b>
Completa	10	9
Parcial	0	0
<b>Promedio total entre 30 y 50 años</b>	<b>175</b>	<b>163</b>
Completa	173	160
Parcial	2	3
<b>Promedio total &gt; de 50 años</b>	<b>123</b>	<b>137</b>
Completa	123	136
Parcial	1	1

Promedio de jornada. Distribución por tipo de jornada por categoría	2021	2022
<b>Directivos</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
Completa	10	10
Parcial	0	0
<b>Representantes</b>	<b>146</b>	<b>142</b>
Completa	143	142
Parcial	0	0
<b>Técnicos</b>	<b>134</b>	<b>140</b>
Completa	131	136
Parcial	3	4
<b>Administrativos</b>	<b>18</b>	<b>17</b>
Completa	18	17
Parcial	0	0

Número de despidos por sexo y edad	2021	2022
<b>Número total de despidos</b>	<b>0</b>	<b>7</b>
<b>Número total hombres</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
< De 30 años	0	0
entre 30 y 50 años	0	0
> De 50 años	0	1
<b>Número total mujeres</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
< De 30 años	0	0
entre 30 y 50 años	1	0
> De 50 años	0	6

Número de despidos por sexo y clasificación profesional	2021	2022
<b>Número total de despidos</b>	<b>1</b>	<b>7</b>
<b>Número total hombres</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Directivos	0	0
Representantes	0	1
Técnicos	0	0
Administrativos	0	0
<b>Número total mujeres</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
Directivos	0	0
Representantes	0	0
Técnicos	1	3
Administrativos	0	3

Número de empleados con discapacidad (31 de diciembre de 2022)	2021	2022
<b>Número de empleados</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

Permisos de paternidad y maternidad a empleados	2021	2022
<b>Total permisos</b>	<b>13</b>	<b>9</b>
<b>Total permisos hombres</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
Empleados derecho permiso parental	4	2
Empleados acogido permiso parental	4	2
Empleados que han regresado al trabajo después permiso parental	4	2
<b>Total permisos mujeres</b>	<b>9</b>	<b>7</b>
Empleados derecho permiso parental	9	7
Empleados acogido permiso parental	9	7
Empleados que han regresado al trabajo después permiso parental	9	7

Remuneraciones medias por sexo, tramo de edad y clasificación profesional	2021	2022
<b>Remuneración media por sexo (€)</b>		
Hombre	98.040	96.411
Mujer	84.411	86.334
<b>Remuneración media por tramo de edad (€)</b>		
< De 30 años	39.046	42.052
entre 30 - 50 años	84.602	83.173
> De 50 años	101.345	102.465
<b>Remuneración media por clasificación profesional (€)</b>		
Directivos	210.638	231.025
Representantes	91.944	88.572
Técnicos	82.748	84.865
Administrativos	44.147	46.422

*Nota 6: la remuneración aportada incluye el salario fijo a 31 de diciembre (anualizado sin tener en cuenta fecha de incorporación o cambios durante el año) y bonus (pagado en el ejercicio de reporte).*

En 2022, la brecha salarial entre hombres y mujeres ha sido del 10%. La fórmula empleada para calcular la brecha salarial de Amgen España es la división entre: (1) la diferencia del salario medio que perciben los hombres y el que perciben las mujeres y (2) el salario medio que perciben los hombres. El resultado se multiplica por 100 para expresarlo en un porcentaje.

### Remuneración media de consejeros y directivos

Remuneración media de los consejeros y directivos	2021	2022
<b>Remuneración media por sexo (€)</b>		
Hombre	271.590	337.529
Mujer	297.681	280.707

*Nota 7: la remuneración media de los consejeros y directivos incluye todos los conceptos de remuneración real percibida, tal y como solicita la Ley 11/2018.*

*Dos personas ejercen el cargo de Consejeros sin cobrar remuneración adicional por este desempeño.*

*En el ejercicio del 2022 se ha añadido un concepto nuevo al cálculo de la remuneración media: ULC, Unit Link*

*La disminución en la remuneración media de las mujeres respecto al 2021, se debe a la incorporación de una mujer durante el tercer trimestre del 2022, percibiendo una remuneración real menor que el resto de consejeros y directivos con mayor antigüedad. El incremento de la remuneración media de los hombres en 2022 respecto a 2021 se debe principalmente a la promoción de uno de los directivos.*

## 5.2. Organización del tiempo de trabajo

Amgen tiene una fuerte cultura de compañía basada en la confianza en las personas, la igualdad de oportunidades y la flexibilidad. Desde 2021, Amgen España cuenta con la filosofía de trabajo FlexSpace, un **modelo laboral híbrido** para el personal de oficinas en el que prima el teletrabajo y en el que la presencialidad según el propósito de la actividad que se vaya a realizar.

En cuanto a la actividad del personal comercial, tras los momentos más duros de la pandemia, se ha establecido igualmente un modelo laboral híbrido, en el que se combinan las visitas presenciales a los centros médicos con el trabajo administrativo, que se desarrolla en modalidad de teletrabajo.

## Gestión de las personas

Con FlexSpace se da **total libertad al empleado para realizar su trabajo**, tanto el cómo (sin un horario fijo establecido y permitiendo trabajar de manera asincrónica) como el dónde, ya que se combina el trabajo remoto con la presencialidad. Así, la oficina pasa ahora a ser un lugar en el que colaborar y cocrear, potenciando la asistencia a las mismas para realizar trabajo en equipo, reuniones, formaciones, celebraciones, bienvenidas a nuevos empleados, etc.

En verano de 2022, los empleados de oficina firmaron un acuerdo de teletrabajo que regulaba esta forma de trabajar.

En 2023 Amgen España estrenará nuevas oficinas diseñadas específicamente para trabajo con la filosofía FlexSpace en las que predominarán las zonas de colaboración, aunque también habrá espacios para el trabajo individual de concentración para cuando así se necesite.

## Beneficios sociales para la plantilla

### Seguro médico

Amgen España ofrece a sus empleados un seguro médico como beneficio social complementariamente a su remuneración. Además, subvenciona el 90% del coste del seguro de cónyuge e hijos. A modo de ejemplo, una familia con dos hijos pagaría un total de 25 euros mensuales por la cobertura médica privada de toda la familia.

La cobertura que la Compañía ofrece a sus empleados es de la categoría Platinum, una de las mejores ofrecidas por la aseguradora CIGNA, y que incluye reembolso de medicamentos, cobertura dental, reembolso de cualquier especialista escogido por el paciente fuera del cuadro médico, visitas psicológicas, etc.

### Seguro de vida

El seguro de vida que Amgen España ofrece a su plantilla cubre el doble del salario anual del empleado (a excepción de los miembros del Comité de Dirección en el que se triplica) y cubre la discapacidad y el fallecimiento.

En el caso de que la discapacidad o el fallecimiento sean a consecuencia de un accidente la prima se duplica.

### Plan de pensiones

El plan de pensiones de Amgen España cuenta con dos aportaciones, la del empleado (incentivando el ahorro) y la de la Compañía. La aportación de la empresa dobla la del empleado hasta un máximo, que se calcula aplicando la siguiente fórmula (es la misma para todos los empleados sin diferenciación de nivel, edad o banda salarial): 4% de la diferencia del salario regulador (salario base mensual y el 50% del bono/incentivos del año anterior), menos la base de cotización de la Seguridad Social más el 1% de la base de cotización de la Seguridad Social.

Así pues, es un plan de ahorro de aportación definida, gestionado por VidaCaixa. Por ejemplo, el máximo que Amgen España puede doblar a un empleado con un salario regulador de 50.000 euros son 44,56 euros, por tanto, la aportación de la empresa será de un máximo de 89,12 euros mensuales. Así, la aportación mensual total al plan de pensiones de dicho empleado será 133,68 euros.

### Tarjeta restaurante

Amgen España ofrece tarjeta restaurante para todos sus empleados. Hace unos años se cambió de ticket restaurante a tarjeta restaurante para facilitar su uso y poder utilizarla en una red de restaurantes más amplia quedando cubiertas más zonas del país. El importe diario disponible es de 11€/día.

### Tickets guardería (retribución flexible)

Todos los empleados con hijos menores de 3 años pueden optar al programa de Ticket Guardería gracias al cual se puede descontar el coste de la guardería del salario bruto, suponiendo un gran ahorro para el empleado. Además, Amgen España aporta 30 euros al mes por cada niño por lo que la diferencia entre el coste de la guardería y el descuento neto real del empleado es significativa.

## Medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Amgen España cree que el éxito depende de los empleados y uno de los objetivos más importantes para la Compañía es contribuir a que los empleados sean felices, dentro y fuera de su vida laboral, por lo que se compromete a apoyarlos en la conciliación de su vida laboral y personal y se les anima a que cuiden de sí mismos y de sus familias. Así, la Compañía ofrece una serie de ventajas sociales que mejoran la salud y favorecen el bienestar psicológico e incluyen, entre otros, programas de conciliación de la vida laboral y personal (FlexAbility, asesor fiscal, etc.), el cuidado de la salud (seguro médico) o la tranquilidad del futuro (plan de pensiones).

### FlexAbility

Programa mundial denominado FlexAbility, que ayuda a los empleados a combinar sus responsabilidades hacia Amgen con sus aspiraciones y obligaciones personales. FlexAbility está disponible para todos los empleados y les permite adaptar su lugar u horario de trabajo.

El programa FlexAbility incluye cinco estructuras de trabajo flexible:

- Trabajo remoto
- Teletrabajo
- Jornada reducida
- Empleo compartido
- Horario flexible

El hecho de tener implementado el programa FlexAbility y que todos nuestros empleados hubieran trabajado en un momento u otro de manera remota, hizo posible que la adaptación al teletrabajo desde la llegada de la covid19 fuera muy sencilla. Amgen proporciona el material informático para poder teletrabajar da una dotación en el momento de la incorporación al personal *no field based* para la compra de material de oficina ergonómico (silla, pantalla, etc.) a elección de cada empleado.

### Asesor fiscal

Cada año, cuando llega la hora de hacer la declaración de la renta, Amgen España pone a disposición de sus empleados un asesor fiscal de manera totalmente gratuita para realizar su declaración y resolver cualquier duda que puedan tener. Es un servicio virtual que ahorra tiempo, desplazamientos y gastos en asesoría a nuestros empleados.

### Aprovechar el tiempo libre

MÁS VIDA RED es una empresa líder en el campo de la conciliación de la vida personal y profesional, y el objetivo de este servicio es enriquecer el tiempo personal de los empleados para que puedan dedicarlo a las cosas que realmente son importantes para cada uno, delegando en un servicio especializado aquellas tareas que suelen robar tiempo personal.

Algunos de los servicios que ofrece MÁS VIDA RED están subvencionados al 100% por Amgen España y por lo tanto gratis para el empleado y su familia directa. Estos son algunos ejemplos:

- Asesoramiento en temas legales, administrativos, médicos, reclamaciones, redacción y revisión de contratos, redacción de cartas de reclamación, etc.
- Búsqueda gratuita de las mejores ofertas para la compra de coches, hipotecas, seguros, etc.
- Búsqueda y selección gratuita de personal doméstico
- Ayuda gratuita para buscar un nuevo domicilio
- Consulta personal con varios profesionales: abogado, psicólogo, homeópata, etc.
- Búsqueda de colegios y guarderías para los hijos

Otros servicios son subvencionados en gran parte por la Compañía por lo que tienen un coste muy bajo para el empleado. Por ejemplo:

- Personal que realiza en nombre del empleado las gestiones administrativas muy comunes y que tanto tiempo libre quitan
- Consultas médicas y de fisioterapia para el empleado y sus familiares directos

- Consultas con psicólogos y expertos en educación

### **Política horaria de trabajo y registro jornada**

Amgen España cuenta con una política de horario de trabajo y registro de la jornada aplicable a todos los empleados de la Compañía.

La política establece el sistema de registro diario de la jornada de trabajo teniendo en cuenta la duración de la jornada máxima prevista en los convenios colectivos de aplicación y la distribución de las horas pactadas individualmente con cada persona trabajadora, así como el programa de flexibilidad horaria.

La filosofía de la Compañía respecto a la jornada y horario de trabajo se basa en los principios de confianza en los empleados y en el trabajo por objetivos, por lo que la aplicación de la nueva normativa en materia de registro de jornada no altera dichos principios ni la forma de trabajar.

### **Sistema de registro de la jornada**

El sistema informático para el registro de la jornada diaria horario es Workday, módulo Time. Sólo se debe registrar la hora de entrada y de salida. Para facilitar la gestión de este, el sistema preestablece un horario general, modificable, de 9:00 a 18:30 de lunes a jueves y de 9:00 a 15:00 los viernes. Así mismo, el sistema preestablece una hora de lunes a jueves destinada a tiempo de descanso que no se computará como tiempo efectivo de trabajo.

### **Desconexión laboral**

Amgen dispone de una política de desconexión digital que cuenta con una guía del registro horario.

Tras la implementación de FlexSpace donde se determina la nueva forma de trabajo que es el teletrabajo, se lleva a cabo la firma de un acuerdo de teletrabajo por todos los empleados a los que aplica. Dicho acuerdo recoge todos los requisitos, derechos y obligaciones que se contemplan en la ley del teletrabajo publicada en el 2021. Dependiendo de la actividad laboral algunas personas firmaron un acuerdo de teletrabajo parcial o total.

Esta política establece el sistema de registro diario de la jornada de trabajo teniendo en cuenta la duración de la jornada máxima prevista en los convenios colectivos de aplicación y la distribución de las horas pactadas individualmente con cada persona trabajadora, así como el programa de flexibilidad horaria (Flexability).

### **Política del correo electrónico e Internet**

Amgen España cuenta con una política sobre el correo electrónico e internet, enfocada a cómo se debe utilizar (no entrar en determinadas páginas, redes sociales, etc.).

Esta política trata de las normas aplicables a la correspondencia por correo electrónico con relaciones internas y externas, así como al uso de la intranet corporativa e internet.

Estos sistemas, puestos a disposición de los empleados para su uso profesional, son herramientas importantes de comunicación e información destinadas a gestionar la productividad y la eficiencia de los empleados.

La empresa espera que los empleados utilicen el correo electrónico, la intranet corporativa e internet respetando los intereses de la organización y de los clientes.



### **Promoción de la corresponsabilidad entre ambos progenitores**

Debido al promedio de edad relativamente joven de los empleados y a la diversidad en términos de género, Amgen España gestiona regularmente bajas de maternidad, paternidad y permisos parentales. Normalmente, cuando una empleada se toma una baja por maternidad, se reubican los recursos.

También se considera como una oportunidad de desarrollo para ofrecer tareas a otras personas en consonancia con sus aspiraciones profesionales. En el caso de funciones clave en las que no es posible realizar una asignación interna, se contratan recursos temporales para no perjudicar las capacidades de la organización y presionar en exceso a los equipos y al personal.

En los casos de nacimiento, el permiso por maternidad es más extenso que el que ofrece la ley ya que Amgen ofrece una semana adicional.

Normalmente, las empleadas acostumbran a coger la lactancia compactada y posibles vacaciones pendientes tras el permiso de maternidad más la semana adicional que ofrece Amgen España. Así, al unir todos los periodos, las empleadas pueden incorporarse 6 meses más tarde tras el inicio del permiso.

En el caso de paternidad, la Compañía se va adaptando la política a los cambios que se están implementando a nivel nacional respecto a este permiso.

### **Regalos de enhorabuena**

Todos los empleados reciben una tarjeta regalo de 150€ al contraer matrimonio o cuando nace un hijo. Adicionalmente, en varias ocasiones se ha contratado a mujeres en estado de gestación.

## **5.3. Salud y seguridad**

### **Política de seguridad y salud**

Amgen España se acoge a la política de seguridad proporcionada por Amgen Inc. La política global recoge el compromiso de la Compañía con la salud y la seguridad. Amgen se compromete a llevar a cabo sus operaciones de forma responsable con el medio ambiente y a hacer que la salud y la seguridad sean una parte fundamental de la forma en que las personas cubiertas por la política realizan su trabajo en Amgen. Las personas cubiertas deben comprender y cumplir los requisitos de Amgen. La dirección debe garantizar que se proporcione un lugar de trabajo seguro y que se mitigue el impacto medioambiental mediante la implantación de un sistema de gestión de medio ambiente, salud, seguridad y sostenibilidad (EHSS).

Se anima a todos los miembros del personal de Amgen a mejorar la salud y la seguridad en el lugar de trabajo reconociendo y mitigando los posibles riesgos. Algunos ejemplos son el uso de equipos de protección personal adecuados, la garantía de que los puestos de trabajo son ergonómicamente correctos y la manipulación y el almacenamiento correctos de los materiales peligrosos.

### **Organización de la salud y seguridad laboral**

La organización de la salud y seguridad de Amgen España se lleva a cabo bajo la supervisión del Comité de Seguridad y Salud interno formado por 6 personas y con el apoyo del servicio Prevención externalizado (SPA en adelante).

La principal actividad desarrollada por los SPA consiste en la actualización y evaluación de prevención de riesgos, el seguimiento de las medidas adoptadas por la Compañía y la formación a los empleados de Amgen España en esta materia.

Actualmente los SPA no realizan encuestas de riesgos psicosociales, pero se realizan encuestas periódicamente sobre diferentes áreas, incluyendo varias preguntas enfocadas a conocer el bienestar de los empleados.

### El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo

Amgen España está adscrita al convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos.

En este sentido, bajo el enunciado 'Prevención de Riesgos Laborales, y Protección de la Maternidad' existe un artículo entero, concretamente el 40 del citado convenio colectivo, destinado a regular la vigilancia en la protección de la salud y seguridad de la empresa.

Específicamente, se establece que la protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario del convenio y considera que, con la finalidad de poder alcanzarlo, se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

A este respecto, Amgen España desarrolla distintas iniciativas orientadas a este fin, como se ha indicado a lo largo del capítulo relativo a salud y seguridad de los empleados.

### Principales métricas de accidentabilidad

	2021		2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Número accidentes con baja	0	1	0	0
Índice de Frecuencia	0	5,4	0	0
Índice de Incidencia	0	0,2	0	0
Índice de Gravedad	0	0	0	0
Enfermedades profesionales	0	0	0	0

En 2021 hubo un total de dos accidentes in itinere (un hombre y una mujer).

En cuanto a las horas de absentismo, la jornada media de los empleados de Amgen España es de 8 horas. Las horas de absentismo derivadas de permisos de paternidad en 2021 de hombres han sido 2.400 horas, mientras que las derivadas de permisos de maternidad de mujeres han sido 5.928 horas en 2021.

Asimismo, el absentismo derivado de enfermedad común o accidentes no laborales ha supuesto en 2021 la pérdida de 1.618 días de trabajo, repartidos entre 4.936 horas en hombres y 8.008 horas en mujeres.

En total, junto las horas perdidas por el único accidente que causó baja en 2021, las horas de absentismo de 2021 se han repartido en 7.336 horas en hombres y 13.936 horas en mujeres.

En cuanto a las **horas de absentismo en 2022**, la jornada media de los empleados de Amgen España es de 8 horas. Las horas de absentismo derivadas de permisos de paternidad en 2022 de hombres han sido 920 horas, mientras que las derivadas de permisos de maternidad de mujeres han sido 3.312 horas en 2022.

Asimismo, el absentismo derivado de enfermedad común o accidentes no laborales ha supuesto en 2022 la pérdida de 1.493 días de trabajo, equivalente a 11.944 horas, repartidas entre 4.960 horas en hombres y 6.984 horas en mujeres.

En total, las horas de absentismo durante 2022 han sido de 16.176 horas anuales.

### Objetivos en materia de salud y seguridad para 2023

Asimismo, complementariamente al seguimiento de las medidas para la protección de los empleados, la Compañía tras la implementación del teletrabajo, realizó la evaluación de riesgos laborales en teletrabajo a todos los empleados que aplica mediante cuestionarios individuales.

Una vez recibidos todos los cuestionarios y teniendo en cuenta aquellos aspectos más destacados en los diferentes ámbitos de ergonomía, seguridad y salud se llevará a cabo en el Q2 del 2023 una formación a todos los empleados a través de un *webinar*.

La formación tiene por objetivo reforzar aquellos resultados que en los cuestionarios se han identificado no conforme a la ergonomía, seguridad y salud.

### Medidas para fomentar la salud y bienestar. Programa 'BeWell'

BeWell es un programa de sensibilización y educación cuyo objetivo es fomentar hábitos saludables entre los empleados de Amgen España. Pivota sobre cuatro pilares de bienestar: actividad física, alimentación saludable, descanso y bienestar emocional. En 2022, la actividad del programa se centralizó a través de la plataforma externa Biwel (accesible vía app o web) en la que se ofrecían recursos en diferentes formatos (artículos, videos...) para cada uno de los pilares del programa. Además, se llevaron a cabo actividades dinamizadas tipo webinars virtuales en directo, concursos, retos solidarios, etc. con el objetivo de fomentar hábitos saludables.

En 2022 realizamos las siguientes actividades:

- Dos webinars relacionados con la salud postural: 'Te presento a tu columna dorsal' y 'Te presento a tus lumbares'.
- Tres webinars relacionados con la nutrición saludable: '¿Sabemos lo que comemos?'; 'Descifrando etiquetas'; 'La importancia de desayunar bien'; y 'El poder de las emociones en la alimentación'.
- Un webinar sobre el pilar descanso: '¿Conoces qué perfil de sueño tienes?'
- Un webinar sobre el bienestar emocional: 'Cuida la calidad de tus pensamientos'
- Reto solidario 'A por tod+s'. Consistió en caminar o correr entre 5-10 kilómetros. Para preparar a los empleados que se sumaron al reto, los agrupamos según el nivel que querían conseguir (caminar 10km, iniciación a la carrera, correr nivel medio, correr nivel avanzado) y se llevaron a cabo 33 sesiones con un entrenador especializado en carrera (1 sesión inicial y 8 sesiones con cada grupo según el nivel). El día de la carrera organizamos dos eventos, uno en Barcelona y otro en Madrid, e invitamos a miembros de la ONG Fundación Step by Step a sumar kilómetros con nosotros y, sobre todo, a que nos explicaran su actividad y la realidad

de sus miembros. Participaron casi 200 empleados y sumamos 2.000 kilómetros entre todos. La jornada finalizó con una donación a la fundación de 10.000 euros.

- *Concurso 'Demuestra el chef que llevas dentro' donde pedimos a los empleados que compartieran sus mejores recetas de desayunos saludables, posterior al webinar sobre este tema.*

## Apoyo actividades deportivas

Como parte del programa de bienestar BeWell, se lanzó una política cuyo objetivo es promocionar la actividad física a través de una **ayuda económica de 15 euros** brutos mensuales para todos los empleados, ya sea en gimnasios, clubs deportivos, entrenadores personales o centros en los que el empleado realice actividades deportivas tanto en formato presencial como virtual. Con el último corte disponible para 2022, correspondiente al mes de noviembre, otorgamos esta ayuda a un total de 105 empleados.

## 5.4. Relaciones sociales

### Implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía

En Amgen España se ha establecido una **cultura sólida de escucha y solicitud de feedback**. Escuchar también es una parte importante de los valores de Amgen: *Comunicar, colaborar y sentirse responsable; Promover la confianza y el respeto hacia los demás; y Trabajar en equipo*. En el espíritu y en los valores como compañía está el animar a los empleados a sentirse cómodos y libres para hacer preguntas relativas al negocio, la misión, la estrategia, los objetivos, la trayectoria, los resultados, las expectativas, etc. Por eso la Compañía promueve la interacción y la **comunicación bidireccional** tanto entre los empleados como entre los empleados y los directivos. Gracias a la estructura plana y al amplio flujo de comunicación, es habitual que los empleados dirijan preguntas directas a la dirección y al management intermedio mediante conversaciones informales.

Además, la Compañía siempre ha tenido una **cultura de puertas abiertas** que se vio mucho más reforzada cuando en el 2013 la oficina de Barcelona se convirtió en un espacio abierto. Toda la organización, incluidos los miembros del comité de dirección y la directora general, trabajan en un espacio abierto, no en despachos. La comunicación fluye abiertamente en todos los niveles. Las opiniones constructivas también se valoran muy positivamente.

Amgen España ofrece a los mandos intermedios una diversidad de formaciones y herramientas para garantizar que están disponibles y accesibles para los miembros de su equipo y escuchan sus preocupaciones y necesidades de desarrollo. Este 2022 pusimos en marcha *Power People*, un **programa para empoderar a los mandos intermedios** de la filial, generar comunidad y ayudarlos a sacar su máximo potencial como líderes y agentes del cambio que son para la compañía. Este foro nos permitió estar más cerca de ellos y entender sus necesidades. El programa, de un año de duración, y que vive en un canal de Microsoft Teams, se fue construyendo con la ayuda de cuatro embajadores y gracias al continuo *feedback* de los 34 participantes. Además de tres sesiones al año, y un foro con el *Senior Leadership Team* (un grupo de mandos intermedios que reportan al comité de dirección) para tratar temas clave de la compañía, generamos contenido mensual que aporta gran valor a su figura como gestores de personas. La aceptación de este programa fue muy buena entre todos los participantes y resto de líderes de la compañía. En la última encuesta (12/12/22) que se realizó para valorar el primer año del programa se obtuvo un resultado muy positivo: 4,2 sobre 5. Además, los resultados de *engagement* de los managers (recogidos en la encuesta Great Place to Work) mejoraron desde la implementación del programa, subiendo de 80,8 puntos positivos a 85,4.

### Ciclo de gestión del desempeño

El ciclo de gestión del desempeño incluye varios componentes de escucha. En primer lugar, todos los empleados deben redactar sus **objetivos anuales y comentarlos posteriormente con sus managers** en una o más reuniones y después documentar los objetivos acordados finales. Se sigue el mismo proceso para los planes de desarrollo individual. El empleado propone un plan y hace sugerencias, mientras el manager le escucha y le asesora. Las revisiones de desempeño de mediados y finales de año empiezan con las autoevaluaciones que realizan cada uno de los empleados.

Estas evaluaciones se consideran datos esenciales para que el manager conozca el punto de vista del empleado. Evidentemente, los managers tienen más puntos de contacto con sus reportes directos más allá de estas evaluaciones, que se explican con mayor detalle a continuación.

A lo largo del año se anima a todos los empleados a solicitar y proporcionar *feedback* constructivo de forma continua a aquellas personas con las que colaboran estrechamente. Este *feedback* debe ser preferentemente inmediato, es decir, que se solicite y proporcione tan pronto como sea posible después de la colaboración con esa persona.

El *feedback* debe ser objetivo, basado en hechos, datos y evidencia, centrado en aquellos comportamientos que la persona ha podido observar. Se puede solicitar tanto de forma directa en una conversación como a través de las diferentes herramientas disponibles. Con prácticas como ésta se quiere fomentar la cultura de *feedback* como forma de desarrollo de la carrea profesional de los empleados.

### Comité de Empresa

Amgen España cuenta con un Comité de Empresa desde el año 2017. Se realizan reuniones entre el Comité de Empresa y la Empresa periódicamente cada 3 meses (4 reuniones al año). A inicios de cada año se realiza una reunión en la que se informa sobre los objetivos de la empresa para ese año y los resultados del año anterior. Durante el ejercicio de 2022 se mantuvieron 4 reuniones ordinarias, cada una de las cuales cuenta con su pertinente acta.

### Empleados cubiertos por convenio colectivo

Todos los empleados de Amgen están cubiertos bajo el convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos.

### Otras iniciativas para incrementar la comunicación trabajador-empresa

#### Reuniones 1:1 y de equipo/departamento

Es una práctica habitual de todos los mandos intermedios celebrar reuniones individuales de forma periódica con cada uno de los miembros de su equipo para actualizarles en la evolución de los diferentes proyectos y objetivos, así como para compartir inquietudes, opiniones y dudas.

Además de estos encuentros, también organizan reuniones de equipo/departamento periódicas con el objetivo de ponerse al día, poner en común la evolución de las diferentes actividades y proyectos, valorar la carga de trabajo, y facilitar un entorno de debate y discusión de diferentes temas.

#### Liderazgo empoderador

Amgen España forma y asesora a todos los mandos intermedios con el objetivo de que trabajen para lograr un estilo de liderazgo empoderador en las formaciones Performance Coaching y D3 Coaching.

En función del compromiso y la competencia de una persona para cada tarea, los managers adaptan su estilo de *coaching* en modo directivo, participativo o empoderador. El objetivo final es que los empleados progresen hasta un punto en el que estén empoderados. Y el empoderamiento consiste más en escuchar que en hablar.

Esto se ve reforzado mediante el marco de toma de decisiones (modelo DAI explicado en el apartado "*Inspirar*"), uno de los principios del cual es empujar la toma de decisiones al nivel competente más bajo, allí donde se encuentra la información, perspectiva e incentivo correcto para tomar la decisión.

### Human Resources Business Partners (HRBP)

Aunque indudablemente el manager es el primer punto de contacto para formular preguntas y proporcionar feedback, los empleados también pueden dirigir sus preguntas e inquietudes al departamento de Recursos Humanos. Los HRBP son responsables de las diferentes funciones en todos los asuntos relativos a Recursos Humanos. Y esta colaboración no es solo para con el manager, sino que los HRBP son fácilmente accesibles para todos empleados.

### Reuniones con todos los empleados

Cada trimestre nos reunimos toda la plantilla de Amgen España. Los empleados de oficina lo hacen presencialmente mientras que los *field-based* lo hacen de manera virtual. En estos encuentros se hace un repaso del rendimiento del negocio y se destacan los proyectos o temas más importantes de ese periodo. Liderada por la Directora General, cuenta también con presentaciones de otros miembros del comité de dirección así como cualquier empleado que haya liderado algún proyecto o iniciativa relevante para toda la organización. Las reuniones siempre acaban con una tanda de preguntas y respuestas que los empleados pueden hacer en directo alzando la mano o bien a través de la herramienta Pigeonhole de manera anónima, si así lo desean.

### Encuestas

Amgen solicita *feedback* regularmente a todos los empleados. Por ejemplo, después de cada reunión All Staff local se envían breves encuestas a los participantes para solicitarles su opinión sobre la calidad, la duración, los contenidos y la satisfacción general.

Posteriormente las respuestas se comparten con las personas que han liderado la reunión para que puedan aprender de cada experiencia y adaptarse para cubrir las necesidades de los empleados y hacer el mejor uso del tiempo de todos. Además, los temas y datos solicitados por los empleados en estas encuestas de valoración se tienen en cuenta en futuras reuniones All Staff.

Otro ejemplo ocurre cada vez que un empleado se pone en contacto con el servicio de asistencia para realizar una consulta relacionada con TI. Al finalizar la consulta se le pide que evalúe la asistencia y la asesoría recibidas mediante una encuesta, lo que permite seguir mejorando y conocer mejor las necesidades de los empleados.

También se solicita *feedback* a los empleados sobre otras cuestiones que afectan directamente a su propio trabajo y carrera, por ejemplo, con una encuesta sobre el proceso de planificación del desarrollo profesional (CDP, por sus siglas en inglés) y así garantizar la eficacia del proceso.

Además, en septiembre de 2022 Amgen España se presentó después de dos años a la certificación de la consultora Great Place to Work, que evalúa anualmente los entornos de trabajo de más de 5.000 organizaciones y establece un ranking con las mejores empresas. Este ranking se elabora a partir de los resultados del informe sobre buenas prácticas y cultura de Amgen y los de la encuesta realizada a los empleados. Presentarnos a esta edición y recoger el *feedback* de nuestros trabajadores después de dos años, nos permitió tomar de nuevo el pulso a la organización en un entorno post pandemia, viendo la evolución en las distintas áreas trabajadas e identificando las necesidades actuales. La puntuación obtenida fue de 86 puntos sobre 100 pero nuestra posición en el ranking final no se conocerá hasta finales de marzo de 2023.

### Amgen News

En el centro de noticias interno, el Amgen News, todos los artículos, noticias y vídeos compartidos tienen disponible una sección de comentarios, donde cualquier empleado puede opinar sobre lo que ha leído y compartir sus ideas.

### Yammer

Yammer es otra herramienta interactiva que permite a los empleados participar en temas, grupos y eventos internacionales, interfuncionales e interculturales. Los empleados reciben actualizaciones

semanales sobre las conversaciones que se han producido en los grupos de los que forman parte. Existen varios grupos internacionales y alguno local para alguna de las áreas terapéuticas.

### Desayunos con la Directora General

Cada mes, Fina Lladós, directora general de Amgen España se reúne con los empleados que cumplen años en ese periodo para desayunar bien virtualmente bien en la cafetería de la oficina. Estos encuentros sirven para conocerse mejor personal y profesionalmente y son una buena ocasión para preguntar cualquier duda que tengan los empleados, compartir opiniones o incluso presentar sugerencias.

### Collective Intelligence

En los workshops de *collective intelligence*, uno de los ejercicios habituales es el de los *hot topics*, en el que los participantes de la sesión comparten cualquier situación, proceso, forma de trabajar que ralentiza o impide al equipo seguir avanzando, para luego poder trabajarlas y darles una solución utilizando las herramientas aprendidas. Para más información sobre *collective intelligence*, ver apartado *Inspirar*.

### Participación en la innovación de los empleados

Amgen solicita continuamente a los empleados que compartan sus ideas y opiniones. “*La innovación está en el centro de todo lo que hacemos*” ha sido uno de los principios clave desde que el lema de la misión fue presentado por la antigua vicepresidenta sénior y jefa de Europa, Corinne Le Goff. Escuchar las ideas de los empleados ha dado lugar a trabajos extraordinarios en muchas ocasiones.

Amgen realiza encuestas con regularidad para obtener *feedback* de los empleados sobre el desempeño general de la organización: qué funciona bien y qué puede mejorarse.

Algunos ejemplos son:

- **Global Pulse Survey:** cada 4 meses los empleados tienen la oportunidad de compartir sus opiniones sobre la arquitectura social de Amgen, incluida la misión, los valores y atributos de liderazgo, así como facilitar información y hacer propuestas que puedan tener un impacto directo en su entorno de trabajo. En las 3 últimas encuestas realizadas en 2022 se han obtenido resultados muy positivos, obteniendo un resultado de favorabilidad de entre 80 y 82 sobre 100.

En la encuesta de noviembre de 2022 se incluyeron 12 preguntas específicas sobre **diversidad, inclusión y pertenencia** con el objetivo de evaluar trabajo que se está realizando en esta materia en la organización y así detectar áreas de fortaleza y áreas de mejora. Los resultados fueron muy positivos, obteniendo una media de 82,6 puntos de favorabilidad, 5,6 por encima del *benchmark* de otras compañías.

- **New Employee Survey:** es una encuesta que se envía automáticamente 7 días después de la incorporación de un nuevo/a empleado/a para recopilar información sobre su experiencia en el proceso de reclutamiento
- **Onboarding Survey:** es una encuesta que se envía automáticamente 90 días después de la incorporación de un/a nuevo/a empleado/a para recopilar información sobre su experiencia en el proceso de incorporación.
- **Exit Survey:** se ofrece también una encuesta de salida a las personas que deciden salir de la compañía de forma voluntaria para recopilar información sobre los factores que han influido a la hora de tomar esta decisión.
- **FlexSpace:** encuesta a todos los trabajadores que evalúa en qué medida la nueva forma de trabajo adoptada satisface las necesidades de los empleados. Desde la implementación de FlexSpace se han realizado dos encuestas (una en diciembre de 2021 y otra en junio de

2022) donde los resultados han sido muy positivos y han ido mejorando en el tiempo, obteniendo 83% de favorabilidad en diciembre de 2021 y subiendo 2 puntos en junio de 2022.

## 5.5. Formación

Desde que en 2020 impulsamos la formación *online* como consecuencia del confinamiento por la covid19, apostamos por entrenar a los empleados de Amgen en habilidades aplicables a nuestra vida personal que nos permitiesen gestionar mejor el entorno de incertidumbre en que vivíamos, hemos evolucionado a un entorno híbrido manteniendo aquello que nos funcionó tan bien.

Así, en 2022, seguimos ofreciendo un catálogo formativo *on line* muy amplio a todos los empleados de Amgen España, con completa autonomía para realizar un plan personalizado en cada caso, además, ofrece privacidad sobre la formación que elijan. A plataformas como Degreed que aúna todo el contenido ofrecido a nivel global, con recursos variados y acceso a las mejores escuelas de formación como Harvard Business School, Coursera, etc., Desde 2021 también contamos con GoodHabit, una plataforma en idioma local que proporciona contenido formativo de distinto tipo, desde charlas inspiracionales hasta documentos de lectura, encuestas o revistas digitales. Las habilidades que ofrecen cubren tanto *soft skills* como capacidades más técnicas y pueden cubrir necesidades formativas profesionales y también personales. Encontramos desde cursos de Excel hasta de Gestión del Cambio o sostenibilidad.

### Plan de formación anual

Cada año se confecciona un plan estructurado de formación para la filial en España. Este plan es flexible y se adapta a las necesidades que puedan surgir a lo largo del año. La formación suele contener formaciones técnicas y de capacidades y las formaciones obligatorias, que se vehiculizan a través de LMS, también pueden estar reflejadas en el plan anual.

El plan se revisa de forma anual y la última actualización ha tenido lugar en enero de 2023. Fruto de esta revisión, se han hecho formaciones específicas para tratar las necesidades identificadas.

Asimismo, cuando las necesidades del negocio lo requieren, también se realizan formaciones presenciales ad hoc.

### Política en el campo de la formación

Actualmente, Amgen España cuenta con una política que regula el acceso a la formación en inglés. Dependiendo del nivel de las personas que lo soliciten y las necesidades de nivel de inglés de su rol, se les otorga una plaza para realizar clases hasta lograr el nivel adecuado.

En 2022, 60 personas cursaron inglés en las diferentes modalidades que se ofrecen: Clases Grupales con alumnos de Amgen y horarios establecidos y *blended lessons*, clases grupales abiertas a alumnos de todas partes y con horarios flexibles.

El *feedback* del método con nuestro proveedor de inglés Vaughan, así como la flexibilidad de disponibilidad y seguimiento, son muy positivos hasta la fecha.

### Canales de formación

La Compañía utiliza distintos canales formativos según la necesidad requerida, aunque principalmente se realizan formaciones *online*.

Los nuevos empleados tienen distintas formaciones obligatorias en relación con la adquisición de capacidades y uso de herramientas, dependiendo del área en el que se incorporen y de su rol. La formación de *on boarding* es específica del rol y por tanto difiere de una posición a la otra, aunque hay una parte común a todas las personas que se unen a la compañía por primera vez.



### Formaciones específicas en materia ESG

Amgen España cuenta con un Código de Conducta y una política antisoborno y anticorrupción (ABAC policy).

Los empleados de la Compañía reciben formación sobre el cumplimiento de dicha política que incluye *compliance* y formación sobre sesgos inconscientes (Diversidad e Inclusión), entre otros. Asimismo, la Compañía tiene un catálogo *on line* muy extenso con una amplia oferta formativa para que puedan escoger según sus intereses y área de trabajo. A través de la plataforma GoodHabit: energía limpia, productos locales, moda sostenible... Hay muchas formas de cuidar del medioambiente. ¡Actúa!).

### Principales métricas de formación

A continuación, se reportan las horas de formación registradas de 2021 y 2022 según la clasificación profesional.

	2021	2022
Directivos	133	180
Representantes	3.411	5.910
Técnicos	2.423	5.107
Administrativos	209	209
<b>TOTALES</b>	<b>6.176</b>	<b>11.406</b>

La diferencia de horas de formación entre ambos ejercicios se debe a la incorporación de 29 personas en 2022 y al hecho de que en 2021 no se incluyeron las horas de formación al equipo de ventas.

### Objetivos de formación 2023

En 2023, mantenemos el objetivo del plan formativo marcado para 2022; proporcionar aquellos conocimientos y habilidades necesarias que den respuesta a las necesidades organizativas de Amgen. Siguiendo este principio, pueden surgir nuevas formaciones en el transcurso del año de acuerdo con las necesidades del negocio y priorización de temas formativos mientras que otras pueden ser despriorizadas, esta flexibilidad es importante de cara a dar respuesta a las verdaderas necesidades de la organización y los empleados.

## 5.6. Accesibilidad

Las oficinas de Amgen España en Barcelona forman parte del complejo World Trade Center (WTC), y, por tanto, es el WTC el responsable de las infraestructuras.

En cuanto al acceso a las oficinas, así como en la movilidad dentro de las mismas, no hay barreras arquitectónicas. Adicionalmente, las oficinas de la Compañía cuentan con plazas para empleados con discapacidad.

En caso de que algún empleado necesite la adaptación de los equipos debido a una discapacidad, se estudian las necesidades y la forma de poder adaptarlos y su aplicación.

## Medidas para facilitar el acceso de productos Amgen a personas con discapacidad

La gran mayoría de los productos de Amgen contienen información en código Braille en el cartonaje exterior, excepto aquellos que son de administración hospitalaria y no llegan a las manos del paciente en ningún momento, siendo esto requerimiento de la Agencia Europea del Medicamento.

### 5.7. Igualdad

Amgen España cuenta desde 2018 con un **Plan de Igualdad** y lleva a cabo seguimiento de las acciones asociadas al mismo. En el último trimestre del 2022 se constituyó una comisión negociadora para la renovación del plan de igualdad y se ha finalizado el mismo en marzo del 2023 así como el registro en el REGCON. de acuerdo al alcance y contenido establecidos en el RD 901/2020.

Asimismo, la Compañía tiene una **Comisión de Igualdad** que a partir del 2023 se reunirá periódicamente cada 3 meses. Las funciones de la comisión son:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la empresa, realizando el seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan y de cuantas acciones se inicien para cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Complementariamente al Plan de Igualdad y a la Comisión establecida a este fin, Amgen España cuenta con una política de Igualdad de Empleo y No Discriminación, descrita con detalle en el siguiente apartado.

### Política de igualdad de empleo y no discriminación

Amgen España cuenta con una **política de Igualdad de Empleo y No discriminación** aplicable a todos los empleados de la Compañía así como a personas que presten sus servicios para Amgen España a través de terceras partes y que no tengan vinculación laboral con la Compañía, tal como consultores, becarios, etc.

Esta política asegura que todos los individuos a los que se aplica cumplen con las leyes nacionales, autonómicas y locales (y concretamente con la Ley Orgánica 3/2007, Ley de Igualdad) que regulen la igualdad de oportunidades de empleo. A través de ella, se establece que Amgen España contrata, forma, promueve, remunera, traslada y administra todas las prácticas de empleo y servicios sin discriminar por motivos de raza, religión, color, sexo (incluyendo embarazo, parto o procesos médicos similares), orientación sexual, edad, etnia, discapacidad física o psíquica, o por cualquier otra razón prohibida por las leyes pertinentes.

También establece que la Compañía debe mantener un entorno de trabajo libre de cualquier tipo de acoso prohibido por la ley, incluyendo, entre otros, acoso sexual, racial, religioso o étnico.

## Código de Conducta

Todas las personas que realizan actividades para Amgen España deben respetar y dar los pasos necesarios para evitar infracciones de este Código de Conducta, además de toda la legislación aplicable y las políticas de la empresa.

Esto incluye a todo el personal y a todos los niveles de la Dirección, así como a consultores, trabajadores externos, trabajadores con contratos de servicios y trabajadores temporales.

Este Código de Conducta se aplica también a todas las sedes, filiales y subsidiarias de Amgen. En algunos países, debido a leyes o requerimientos de negocio del lugar, las políticas aquí incluidas podrán complementarse con políticas adicionales para cumplir con los requisitos locales.

## Liderazgo femenino

Fina Lladós es la directora general de Amgen desde 2017. Forma parte de la Junta Directiva y del Consejo de Gobierno de Farmaindustria y de la Junta Directiva de la Cámara de Comercio de EE. UU. en España. Lleva vinculada a la compañía más de dos décadas, primero dentro del área de I+D y, posteriormente, en las áreas médica y comercial. Bajo su liderazgo, la filial ha entrado en el ámbito de los biosimilares, así como en dos nuevas áreas terapéuticas. Conocida por su proximidad a los equipos, ha potenciado el desarrollo del talento femenino y ha puesto en marcha importantes iniciativas para el cuidado de los empleados. En 2019, fue reconocida como mejor General Manager de España por la consultora de Recursos Humanos AdQualis y en 2022 recibió el **Premio Impulso al Talento Femenino** en el marco de la 21a edición de los Premios Fundamed & Wecare-u.

Por supuesto el liderazgo femenino en Amgen va más allá de la directora general y es algo que se impulsa en todos los niveles de la organización. En concreto hay dos programas de liderazgo femenino que promueven la preparación de las mujeres a posiciones de liderazgo, la conexión entre líderes femeninas y el entendimiento de las realidades que viven:

- **The Healthcare Businesswomen's Association (HBA) Ambassador:** es un programa de desarrollo del liderazgo femenino que apoya el talento a partir del desarrollo de su carrera basado en sus capacidades personales. Está diseñado para fomentar las relaciones entre mujeres líderes y generar sinergias, fomentar el trabajo en equipo entre países y funciones, ganar exposición a nivel global y regional y generar una mayor red de contactos. En 2022 cinco mujeres de la filial formaron parte de este programa.
- **WE2 ELMAC Mentoring:** es un programa en el que participan 18 mujeres de la filial en España y en el que una senior manager como mentora de cinco mujeres de otros países y áreas. En estas sesiones, se tratan distintos temas de interés para las *mentees*, que forjan relaciones más informales con compañeras de distintos perfiles, ganando *networking* y desarrollando a la vez sus habilidades de liderazgo.

## Diversidad, inclusión y Pertenencia

Durante el ejercicio 2022, el equipo de Diversidad, Inclusión y Pertenencia trabajó en la visibilización, sensibilización e impulso de la igualdad y asegurar los avances que la Compañía ya ha realizado. El equipo se divide en cuatro áreas para desarrollar de forma más específica acciones concretas: **Mujeres y Liderazgo, LGTBI+, Capacidades Diferentes, y Culturas diversas**. Los objetivos de visibilización, sensibilización e impulso de la igualdad son comunes y cada grupo los adapta a las necesidades de su área de actuación concreta.

A este fin, la primera iniciativa que se presentó a principios de 2022 fue un video en el que algunas líderes y managers explicaban su experiencia personal alrededor del techo de cristal y de quiénes son sus referentes. Se envió un correo electrónico a toda la compañía para dar visibilidad a ese día de reivindicación con contenido formativo de nuestra plataforma *on line* GoodHabitiz que hacía referencia a la búsqueda de la igualdad y al empoderamiento femenino.

Se continuó compartiendo una iniciativa colaborativa para mejorar el entendimiento como organización de las distintas culturas presentes en la Compañía, potenciando la cooperación y ayudando a combatir los estereotipos. La iniciativa animó a compartir experiencias de todos nuestros empleados con las culturas de otros países y, posteriormente, se envió a toda la filial una selección con las más curiosas e interesantes.

En el mes de abril, el equipo de LGTBI+ impulsó la asociación de Amgen España con FELGTBI+ (Federación Estatal de Lesbianas, Gays, Trans, Bisexuales e Intergénero) e inició una campaña de sensibilización interna lanzando una encuesta a todos nuestros empleados para conocer mejor cuanto sabíamos de los tipos de relaciones que pueden darse entre personas. La encuesta tuvo muy buena acogida y participación y allanó el camino para que en el mes del Orgullo Gay presentásemos un webinar para toda la organización que tenía como temática principal a las personas Trans. De la mano de un médico especialista y de una mujer trans, se explicó qué hay detrás de la situación a la que se enfrentan las personas trans. La participación volvió a ser muy alta y las preguntas espontáneas fueron de interés para todos. Por el día del Orgullo LGTBIQ+ se publicó un post en LinkedIn para dar de nuevo visibilidad y apoyar la causa.

El equipo de ABLE, orientado al apoyo de personas con enfermedades o capacidades diferentes, coordinó junto con el equipo de BeWell una carrera solidaria en primavera, pero su principal aportación a la organización, fueron las charlas que personas de la compañía dieron a sus compañeros para explicar su experiencia personal como familiar de alguien con alguna diversidad funcional o como pacientes de alguna enfermedad o discapacidad en primera persona.

Además, durante 2022 a nivel interno se realizó un análisis de la mano de AON sobre la igualdad en los beneficios que ofrecemos en la empresa, para asegurarnos de que no tenemos sesgos que puedan dificultar que alguien se beneficie de estos por su cultura, orientación sexual, edad, religión, condición física o psíquica, etc.

De cara a marcar los objetivos para 2023, en el mes de diciembre organizamos una sesión de trabajo con todos los componentes de Diversidad, Inclusión y Pertenencia en el que trabajamos un plan de acción. Además de potenciar el engagement del equipo, esta sesión nos permitió seguir aprendiendo, inspirar a los equipos, acordar nuevas líneas de actuación y objetivos para las diferentes comisiones y hacer una primera aproximación de las acciones a realizar.

Las líneas de actuación acordadas por cada equipo son:

ABLE: Aumentar la inclusión de personas capaces y repensar el apoyo a los empleados.

Liderazgo Femenino: Impulsar el liderazgo femenino a través del Webinar 'Medicina de Género' y una sesión a líderes de la organización.

LGTBI+: Impulsar la colaboración con FELGTBI+

Culturas Diversas: Sensibilización sobre la diversidad cultural a través de experiencias compartidas y en primera persona

## 6. DERECHOS HUMANOS

Amgen España compra los fármacos que comercializa en España a Amgen Global. La mayor parte de los productos procede de plantas gestionadas por el Grupo Amgen, ubicadas en Estados Unidos, Puerto Rico y en Europa, concretamente en Países Bajos e Irlanda. En estos centros, bajo gestión directa de Amgen, es de aplicación el Código de Conducta del Grupo. En este sentido, este código establece que todo el personal de Amgen debe respetar los derechos humanos en todos los países en los que Amgen desarrolle su actividad, quedando estrictamente prohibida cualquier forma de trabajo infantil o trabajo forzoso.

Sin embargo, cierta cantidad de producto está fabricado por subcontratistas. A fin de reconocer y reforzar los estándares que mantiene Amgen, tanto para sí misma como para sus proveedores, Amgen cuenta con un **Código de Conducta para Proveedores**, que fija su dedicación a “hacer lo correcto”, y mostrar los valores del Grupo, que se tienen en cuenta durante el proceso de selección de proveedores, así como durante la vigencia de la relación comercial. A través de su adhesión al mismo, Amgen espera que todos sus proveedores, no sólo actúen en cumplimiento de la legislación aplicable, sino que también actúen de forma ética y siguiendo dicho código de conducta para proveedores.

En su segundo capítulo, bajo el título de “Mano de obra y derechos humanos”, el Código establece que los proveedores deberán comprometerse a defender los derechos humanos de sus trabajadores y a tratarlos con dignidad y respeto. Asimismo, deberán apoyar la protección de los derechos humanos promulgados internacionalmente y asegurarse de no ser cómplices en el abuso de dichos derechos.

Este principio es respaldado por los siguientes elementos: “empleo elegido libremente”, “rechazo al trabajo infantil”, “no discriminación”, “trato igualitario”, “salarios, prestaciones y horas de trabajo justas” y “libertad de asociación”.

Complementariamente al Código de Conducta del Grupo y al Código de Conducta para los proveedores, Amgen dispone de otras políticas que velan por garantizar los Derechos Humanos en toda su cadena de valor, especialmente en las etapas de abastecimiento. En este sentido, en los últimos años ha aumentado la preocupación de que la explotación y el comercio de ciertos minerales están ayudando a financiar conflictos armados.

Para dar respuesta a este problema, Amgen dispone de una **Política de Minerales Provenientes de Países en Conflicto**, a través de la cual el Grupo se compromete a cumplir con la guía de diligencia debida para cadenas de suministro responsables de minerales de áreas afectadas por conflictos y de alto riesgo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, así como con la Regla de divulgación de minerales en conflicto de la SEC.

Como parte de este compromiso, Amgen busca identificar, reducir y finalmente eliminar el uso en sus productos de minerales de conflicto que directa o indirectamente financian o benefician a grupos armados.

Amgen España no ha llevado a cabo un ejercicio de identificación y evaluación de impactos adversos en derechos humanos y su cadena de valor. Sin embargo, la gran mayoría de los proveedores de Amgen España son proveedores ubicados en España (ver apartado 8.2 Subcontratación y proveedores). Además, la organización asume un total compromiso con el respeto de los derechos humanos, en línea con el Código de Conducta del Grupo.

Amgen cree en la dignidad inherente a todo ser humano, independientemente de su lugar de residencia o de nacimiento, de su situación económica, de sus creencias religiosas, de su raza, de su orientación o expresión sexual, de su situación de discapacidad o de su género. La Compañía fundamenta esta creencia en su misión de servir a los pacientes, y apoya los principios clave de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Amgen se toma en serio su responsabilidad de promover los derechos humanos tanto dentro de la Compañía como a través de sus relaciones comerciales.

En este sentido, Amgen manifiesta su total rechazo al trabajo infantil, al trabajo forzoso y al realizado en condiciones penosas, extremas, inhumanas o degradantes y se compromete a respetar la libertad de asociación y negociación colectiva, en todos los lugares donde desarrolle su actividad. Este compromiso se extiende a todos los proveedores que trabajan para el Grupo a través de la promoción del Código de Conducta de proveedores.

## 6.1. Valores, estándares y Código de Conducta

Amgen España cuenta con código de conducta para sus empleados. Este código incluye los valores y aspiraciones de la empresa. El código tiene cumplimiento a nivel global para todos los colaboradores y se aplica a todas las sedes, filiales y subsidiarias de Amgen. El código incluye el Marco de Toma de Decisiones diseñado para guiar a los colaboradores en el proceso de las decisiones.

El incumplimiento del Código, de las políticas de la Compañía o de la legislación aplicable someterá al personal a acciones disciplinarias que pueden incluir el despido, en la medida en que lo permita la legislación local.

Los **valores de Amgen** son los siguientes:

- Tener una base científica
- Competir intensamente y ganar
- Generar valor para los pacientes, los empleados y los accionistas
- Ser éticos
- Promover la confianza y el respeto hacia los demás
- Garantizar la calidad
- Trabajar en equipo
- Colaborar, comunicar y sentirse responsables

Los aspectos más importantes del código de conducta y pautas de cumplimiento:

2. **Antisoborno y anticorrupción:** Amgen no tolerará actos o intentos de influir indebidamente en funcionarios gubernamentales o personas para obtener una ventaja indebida para los intereses comerciales de Amgen.
3. **Antimonopolio y competencia desleal:** Amgen no tolera ninguna transacción o actividad comercial que viole las leyes antimonopolio y de competencia de los países en los que opera.
4. **Conducta empresarial, informes y ausencia de represalias:** Amgen ofrece a los empleados la oportunidad, sin represalias ni intimidaciones, de plantear inquietudes sobre la conducta empresarial de Amgen y denunciar posibles infracciones.
5. **Conflicto de intereses:** los empleados de Amgen tienen la responsabilidad de evitar situaciones en las que los intereses personales, las actividades externas, los intereses financieros o las relaciones entren en conflicto, o incluso parezcan entrar en conflicto, con los intereses de la empresa.
6. **Medio ambiente, salud y seguridad:** Amgen está comprometida con la excelencia en medio ambiente, salud y seguridad.
7. **Abuso de información privilegiada:** la política de abuso de información privilegiada de Amgen se aplica a todos los empleados en todas las afiliadas de Amgen, así como a sus familiares, miembros del hogar, consultores, trabajadores contratados y temporales, incluso si las actividades prohibidas en la política no son ilegales en ese país.

8. **Interacciones con profesionales sanitarios:** Amgen requiere que todas las interacciones con profesionales sanitarios y otros clientes cumplan con todas las leyes aplicables y cumplan con los más altos estándares de ética profesional y responsabilidad.
9. **Lugar de trabajo libre de acoso y discriminación:** Amgen no tolerará el acoso, por o hacia los empleados, o por o hacia aquellos con quienes Amgen tiene una relación comercial, oficial o profesional.
10. **Protección de datos personales:** Amgen se compromete con el uso lícito de la información personal que recopila, almacena y utiliza. Amgen respeta la privacidad. Todos en la empresa tienen un papel que desempeñar en la protección y seguridad de los datos personales. Cualquier inquietud relacionada con una violación de datos personales potencial y/o real se investigará a fondo.
11. **Actividades de lobbying:** Amgen no tolerará ninguna actividad de lobby, que conlleve la influencia sobre negociación, concesión o administración de contratos o subvenciones de fondos a personal u organismos oficiales.
12. **Comercio internacional:** Amgen cumple con todos los requerimientos de comercio internacional, así como los controles a la exportación e importación, sanciones económicas embargos y boicot, asegurando que la cadena de suministro internacional no se interrumpa.

## 6.2. Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas

En Amgen existe un departamento de Compliance independiente que vela por la integridad y aplicación de la ética de los negocios del Grupo.

Adicionalmente, cuenta con una línea abierta las 24 horas del día para reportar potenciales violaciones del código de manera anónima y confidencial, al que se puede acceder a través del siguiente link <https://amgenbch.ethicspoint.com>.

Asimismo, Amgen no tolera afirmaciones o acciones que creen un entorno de trabajo discriminatorio u hostil ni tampoco tolera ningún tipo de acoso, coacción, intimidación, amenaza u otra forma de represalia por presentar de buena fe una queja por discriminación, acoso u otra conducta no permitida o por colaborar o participar de buena fe en cualquier investigación, evaluación del cumplimiento o en una vista judicial por discriminación, acoso u otra conducta no permitida.

Si cualquier empleado cree que se han violado las políticas de Amgen, tanto a nivel local como global, que prohíben la discriminación, acoso o represalia o si cualquier empleado tiene cualquier pregunta sobre este tema, debe ponerse en contacto a la mayor brevedad posible a través de cualquiera de las siguientes vías:

- El HR Business Partner o Director de RRHH local
- Corporate EEOO/AA Compliance Office en + 1 805 447 1999
- El Defensor del Empleado (Company Ombudsperson) en + 1 805 447 8200 o + 1 866 511 6787
- La línea permanente de conducta empresarial de la Compañía, que permite denuncias anónimas, en + 1 888 376 55 74 (a cualquier hora)

La Compañía investigará estas denuncias y tomará las medidas apropiadas. A los empleados que violen las políticas de Amgen que prohíben la discriminación, acoso o represalia se les aplicarán medidas disciplinarias apropiadas, que pueden incluir el despido.

Ninguna persona que, de buena fe, exprese una preocupación relativa a lo que cree que es una violación de la Política de Igualdad de Oportunidades de Empleo (IOE) de Amgen sufrirá represalias por ello. Del mismo modo, ningún empleado sufrirá represalias por haber participado de buena fe en una

denuncia, investigación u otro procedimiento relativo a una denuncia bajo la Política de IOE. Como recordatorio, los valores de Amgen incluyen “confianza y respeto por los otros empleados” y la “aplicación en todo momento de los principios éticos más rigurosos”.

Como resultado, si se determina durante una investigación o en cualquier otro momento que las denuncias se hicieron de mala fe, al empleado denunciante se le aplicarán medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido. De modo similar, a los empleados que participen en dichas investigaciones de mala fe (por ejemplo, deliberadamente haciendo declaraciones falsas), se les aplicarán medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

Todos los supervisores, directivos y consejeros que observen o se enteren de una posible violación de la Política de IOE de Amgen o que sean consultados al respecto deberán notificar el tema inmediatamente a su director de RRHH o a la Corporate EEO Compliance Office. El no hacerlo puede suponer medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

En 2021 y 2022 no se ha recibido ninguna denuncia por vulneración de Derechos Humanos.



## 7. CORRUPCIÓN Y SOBORNO

### 7.1. Prevención de la corrupción y el soborno

El enfoque de gestión de Amgen en materia de prevención de la corrupción y el soborno se basa en el Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) y, asimismo, cuenta con una **política propia de Anti-soborno y anti-corrupción** (ABAC).

Esta política se aplica a todos los miembros del personal de Amgen Inc. y de las empresas subsidiarias o afiliadas, incluyendo a Amgen España, los consultores, los trabajadores externos, los trabajadores en comisión de servicio y el personal temporal en todo el mundo.

Esta política cubre los principios y normas generales de Amgen relativos al cumplimiento del ABAC y mantenimiento de la documentación empresarial y los registros financieros. Refuerza que Amgen no tiene ninguna tolerancia con el soborno o la corrupción y que Amgen se compromete a mantener registros precisos de los negocios. Todos los empleados son responsables de prevenir cualquier caso de soborno o corrupción y de informar de cualquier preocupación o sospecha.

En este sentido, Amgen está adherida al Código de Buenas Prácticas para la interacción con profesionales sanitarios y organizaciones sanitarias de Farmaindustria. A través de él, se compromete a respetar los principios recogidos en éste en todas sus actividades promocionales e interrelaciones con organizaciones de pacientes, organizaciones sanitarias, profesionales sanitarios y con cualquier otra persona que, en el ejercicio de su profesión, pueda realizar o condicionar las actividades de prescribir, comprar, distribuir, dispensar o administrar un medicamento.

A través de este sistema de autorregulación y de los mecanismos de control que velan por su cumplimiento, la industria farmacéutica que opera en España garantiza la alineación de sus comportamientos con el marco normativo nacional e internacional así como que la promoción de medicamentos y las relaciones de la industria con profesionales sanitarios, organizaciones sanitarias y organizaciones de pacientes se desarrolla bajo los más estrictos principios éticos de profesionalidad y responsabilidad.

El sistema de autorregulación se sustenta sobre cinco principios fundamentales: legalidad, responsabilidad, compromiso, transparencia y prevención.

Amgen como parte de la industria farmacéutica entiende que solo con comportamientos responsables se asegura la sostenibilidad de proyectos empresariales y se gana la confianza de la sociedad, en un sector, además, especialmente sensible por su contribución a la salud de los ciudadanos y su ámbito de actuación.

#### Prevención de la corrupción y el soborno en el Código Ético

El comportamiento éticamente correcto y la transparencia son bases importantes del trabajo de Amgen, esto se aplica tanto internamente a todos los empleados como externamente a la cooperación con clientes y proveedores de servicios.

Amgen, tanto a nivel global como local, lleva a cabo el negocio de manera ética mientras cumple con las leyes y reglamentos que se aplican a la industria en cada país en el que opera. El Código de Conducta y Política de Cumplimiento se aplican a todos los centros, subsidiarias y oficinas de Amgen.

En Amgen, cada empleado tiene acceso a una variedad de herramientas e información para ayudarlos a hacer lo correcto y actuar éticamente. Esto incluye el Código de Conducta (conocido internamente

como **Do the right thing**), entregado a los empleados en el momento de su incorporación, como así acreditan al firmar una carta conforme lo han recibido. Complementariamente reciben formación a completar en los 30 días siguientes a su incorporación y, posteriormente, con carácter anual. Asimismo, la plantilla de Amgen España tiene acceso a la Política de Compliance y la Business Conduct Hotline, donde pueden plantear inquietudes, hacer preguntas y obtener asesoramiento.

Los aspectos más importantes del código de conducta y pautas de cumplimiento en este ámbito son los siguientes:

- **Antisoborno y anticorrupción:** Amgen no tolerará actos o intentos de influir indebidamente en funcionarios gubernamentales o personas para obtener una ventaja indebida para los intereses comerciales de Amgen. Asimismo, los empleados no pueden aceptar ningún tipo de regalo de particulares o de empresas que hagan o busquen hacer negocios con el grupo.
- **Antimonopolio y competencia desleal:** Amgen no tolera ninguna transacción o actividad comercial que viole las leyes antimonopolio y de competencia de los países en los que opera.
- **Conducta empresarial, informes y ausencia de represalias:** Amgen ofrece a los empleados la oportunidad, sin represalias ni intimidaciones, de plantear inquietudes sobre la conducta empresarial de Amgen y denunciar posibles infracciones.
- **Conflicto de intereses:** los empleados de Amgen tienen la responsabilidad de evitar situaciones en las que los intereses personales, las actividades externas, los intereses financieros o las relaciones entren en conflicto, o incluso parezcan entrar en conflicto, con los intereses de la empresa.

Asimismo, Amgen cuenta con medidas de control de los riesgos y gestión de la prevención de la corrupción y soborno. En todos los contratos con proveedores se añade una cláusula ABAC. El departamento de Compliance está totalmente abierto para consultas sobre cualquier tipo de actividad. Se llevan a cabo auditorías internas cada tres años.

Amgen identifica y realiza evaluaciones de riesgos en materia de anticorrupción y dispone de una metodología para su correcta identificación. En 2021 trabajó con Dentons para realizar un análisis gap que les ayude a identificar los aspectos de mejora y se implementaron en 2022.

*Detallamos las recomendaciones de Dentons relacionadas con el departamento financiero así como el estado de implementación de las mismas:*

1. **Procedimiento de revisión y autorización de gastos:** *ambos deben documentarse por escrito. Estado:* Estamos examinando si es necesario y cuál es la mejor manera de realizarlo.
2. **Paraíso fiscal:** *establecer controles adicionales de los pagos recibidos para aquellos casos en los que Amgen reciba un pago procedente de un paraíso fiscal, de un país distinto al del domicilio del pagador, o del que pueda sospecharse su origen ilícito. Estado:* Se ha evaluado internamente y el riesgo es muy bajo ya que la mayoría de pagos vienen del sector público de los hospitales de España. De todas formas estamos haciendo seguimiento.
3. **Límites a los pagos en efectivo:** *incluyendo en las correspondientes normas internas, los medios de pago aceptados por Amgen, con la prohibición o límites aceptados de pagos y cobros en efectivo. (Por ejemplo, en la Política de Adquisiciones que se desarrolle, se pueden incluir las normas y límites correspondientes para los pagos a proveedores). Estado:* Tenemos una SOP que específicamente establece que desde Amgen no realizamos transacciones en efectivo.
4. **Procedimiento de subvenciones:** *el procedimiento interno seguido para preparar las presentaciones y el control de las subvenciones obtenidas debe documentarse por escrito. Estado:* No aplica a Amgen ya que no es sujeto de subvenciones.
5. **Registro de activos inmateriales:** *Una lista de todos los activos intangibles que utiliza Amgen. Estado:* Estamos examinando si es necesario y cuál es la mejor manera de realizarlo.

## Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos de anticorrupción que integra Amgen para la gestión del riesgo

Amgen España mantiene una comunicación fluida y formación continua en materias relacionadas a las políticas y procedimientos de anticorrupción para la gestión del riesgo.

En este sentido, se mantiene una comunicación constante mediante la circulación interna de *newsletters* mensuales desde Compliance, en las cuales se envía información a los empleados sobre temas éticos y de Compliance a toda la plantilla, aparte de otras informaciones relevantes que también se envían por correo electrónico.

Asimismo, estas comunicaciones se complementan llevando a cabo formaciones centralizadas de carácter anual sobre el Código de Conducta de Amgen (*Do the Right Thing*). Desde el departamento de Compliance de Amgen España se realiza formación sobre el Código de Buenas Prácticas de Farmaindustria, siempre que hay una nueva versión así como un recordatorio anual. El área legal también realiza formaciones al comité de dirección sobre ABAC.

Con estas actuaciones, la Compañía ha conseguido que la plantilla vea a Compliance como un miembro más del equipo que puede ayudarles a hacer las cosas bien hechas.

Esta cultura se ve reflejada en los resultados de la auditoría interna de Healthcare Compliance que tiene lugar cada tres años y que se realizó en 2022 por última vez. Los resultados han sido muy buenos sin tener ni *major* ni *critical findings* en la misma.

## 7.2. Lucha contra el blanqueo de capitales

Amgen España es sujeto obligado según la Ley 10/2010 sobre prevención del blanqueo de capitales. La Compañía garantiza el cumplimiento de los requisitos españoles contra el blanqueo de capitales haciendo que los usuarios de la banca *online* proporcionen copias certificadas de sus pasaportes a la sucursal bancaria antes de que el banco de Amgen les habilite para realizar pagos. Además, se utiliza un documento de apoderamiento para designar a estas personas como firmantes aprobados en las cuentas bancarias de Amgen S.A.

Adicionalmente cualquier nuevo usuario que solicite acceso al sistema de banca *online* de Amgen debe solicitar la aprobación de su supervisor y se le asigna automáticamente una formación en banca online antes de ser añadido como usuario al portal de banca online. El equipo de tesorería (función independiente de Amgen Global) valida trimestralmente si todos los usuarios de los sistemas de banca online siguen siendo válidos o si es necesario eliminar usuarios.

Asimismo, para prevenir el fraude, el banco con el que trabaja Amgen escanea todas las transacciones y bloquea los pagos que han llegado de anti-blanqueo de capitales" hasta que han recibido más detalles que permitan liberar estos bloqueos.

Amgen no realiza transacciones en efectivo como medida adicional para la prevención del blanqueo de capitales.

### 7.3. Aportaciones a fundaciones sin ánimo de lucro

En 2022 Amgen realizó diversas donaciones a ONG para proyectos solidarios y, en todos los casos, las organizaciones destinatarias fueron escogidas por los propios empleados. Los proyectos seleccionados fueron:

- **10.000 euros para la Fundación Step-by-Step** en concepto de “remodelación y adecuación del nuevo centro de día de neurorehabilitación de la fundación, con el objetivo de crear centros de prestigio y excelencia especializados en la atención y recuperación de las personas con el sistema nervioso central afectado y con lesiones medulares”.
- **35.000 euros para la Fundación Balía por la Infancia.** Creación de tres Aulas Balía en distritos desfavorecidos de Madrid, Guadalajara y Sevilla, con los que se ayudó a un total de 42 niños de entre 6 y 12 años. Las Aulas Balía, abiertas de lunes a jueves de 16 a 19:30h, ofrecen experiencias educativas y vitales para que menores en riesgo de exclusión puedan ser personas realizadas, integradas y felices.
- **4.000 euros para la Fundación de Oncología Infantil Enriqueta Villavecchia.** Ayuda para un total de 32 familias en riesgo de exclusión social con pisos de acogida, ayudas económicas, para que puedan estar hospedados al lado de un hijo enfermo que lo que más necesita es el apoyo de los suyos.
- **6.000 euros para Payasospital.** En concreto, se donaron al proyecto Ruta Toc Toc para que 10 niños y niñas pudieran recibir el servicio que ofrece la organización y gracias al cual, payasos voluntarios acompañan a los menores que reciben atención hospitalaria en su domicilio para que ese rato de tratamiento sea más llevadero.
- **10.000 euros para Caritas.** Alimentación de 67 familias de cuatro miembros durante un mes, a través de la entrega de tarjetas de débito con un saldo de 150 euros. Sustituyendo las bolsas de comida por una cantidad económica fomenta la dignificación de la persona tan importante para que salga de la pobreza.

El total de donaciones económicas en 2022 fue de 65.000 euros. En 2021, de 106.000 euros.

Asimismo, y dado que Amgen España se mudaba de oficinas, a finales de 2022 se donó todo el mobiliario de oficina en buen estado a la Fundació Banc de Recursos para su gestión y posterior distribución entre otras organizaciones sin ánimo de lucro. Así, se donaron: 357 sillas, 217 armarios, 213 mesas, 190 cajonera, 193 elementos de mobiliario diverso y cuatro electrodomésticos (dos neveras, un lavavajillas y un microondas).

Las organizaciones destinatarias fueron: ACAPPS, Actuavallès, Aprodisca, Asociación Reto a la Esperanza, Associació Educativa Tropezando con Suerte, Associació Juvenil Esquitx, Associació Socio Cultural radio Nikosia, Associació Taula Eix Pere IV, Autisme La Garriga, Badalona Veïns Solidaris, CEE Sant Joan de la Creu, CEHDA Ghana, Centre Escoltes, CEPAIM, CONEX, Cooperativa Candela, Descontrol Editorial i Impremta SCCL, ECOS SCCL, Federació ECOM, Federació Esportiva Catalana de Paralítics, Cerebrals, Fundació Formació i Treball, Fundació Concepció Juvanteny, Fundació Friends, Fundació IRES, Fundació Privada Centre Educatiu i de Lleure, Fundació Privada Eveho, Grup ATRA, Hospital de Campanya Parròquia de Santa Anna, Mujeres Pa'lante, Recursos Educatius per la Infancia (REIR), Reus Llibres Solidaris, y TRACE.

## 8. SOCIEDAD

### 8.1. Desarrollo sostenible

Amgen es una compañía ética, abierta y responsable, convencida de que la mejor manera de generar confianza entre profesionales sanitarios, pacientes y empleados es ser transparente en todo lo relacionado con su forma de operar.

La interrelación entre Amgen España y el mundo sanitario se basa en compartir conocimientos y beneficiar a todas las partes. Por un lado, la comunidad médica, gracias a la experiencia de su práctica clínica, ofrece a la Compañía información muy valiosa para desarrollar nuevas soluciones terapéuticas. Por otro lado, Amgen España proporciona a los profesionales sanitarios la oportunidad de diseñar el mejor entorno terapéutico a través de programas de investigación clínica, favoreciendo la formación continua mediante la asistencia a cursos de formación y congresos científicos en los que pueden compartir conocimiento y experiencias profesionales con otros compañeros. Esa fluida interrelación entre industria, profesionales sanitarios y organizaciones sanitarias, beneficia, sobre todo, a los pacientes porque permite el desarrollo de nuevos fármacos que pueden aliviar o incluso curar enfermedades graves.

Para el Grupo Amgen, incluyendo Amgen España, es importante que la sociedad en su conjunto conozca y entienda la importancia que estas interrelaciones tienen para el avance de la medicina y quiere que sean totalmente transparentes.

Por eso, Amgen está firmemente comprometida con el **Código de Buenas Prácticas de la Federación Europea de Industrias y Asociaciones Farmacéuticas (EFPIA)**, según el cual, desde junio de 2016, cada compañía hace públicas las transferencias de valor realizadas a profesionales y organizaciones sanitarias. Esta iniciativa, voluntaria, pionera y sin precedentes en otros sectores, es un paso en la dirección correcta y está en línea con las demandas de una sociedad que exige, cada vez más, transparencia en todos los ámbitos.

En materia de sostenibilidad social, los cuatro ejes principales en 2022 han sido:

- **Bienestar de los empleados.** Tanto a través de avanzadas políticas de Recursos Humanos como de programas y actividades que fomentan el bienestar físico y emocional de los empleados.
- **Educación y divulgación científica.** Amgen España y la Fundación Amgen siguieron dando impulso a diversos programas educativos para estudiantes que van desde 4º de ESO a grados universitarios. Asimismo, en 2022, lanzó su primera serie de podcasts de divulgación científica sobre algunos de los temas más importantes de la medicina actual.
- **Concienciar a la sociedad sobre las enfermedades graves** que son tratadas con los fármacos de Amgen a través de diversas campañas de comunicación tanto en medios como en redes sociales.
- **Compromiso con la igualdad, tanto con las políticas de RRHH, como a través de actividades de comunicación.**

Como empresa líder mundial en biotecnología, Amgen entiende que el trabajo para generar confianza en la sociedad va mucho más allá de la investigación y el desarrollo de terapias innovadoras. Por eso:

- **Amgen fomenta la educación científica de calidad entre los jóvenes**
- **Amgen promueve la prevención y el cuidado en salud**
- **Amgen ofrece información científica y de salud rigurosa y de calidad para hacer llegar los últimos avances en medicina a la población general**

- **Amgen vela por el desarrollo profesional y el bienestar de los empleados** (ver políticas de Recursos Humanos)
- **Amgen trabaja por la igualdad y la diversidad, dentro y fuera**

Gracias a la cultura abierta e innovadora y a las políticas de Recursos Humanos, en 2022 la Compañía recibió por primera vez la certificación Top Employer. En el pasado, la filial ya había sido reconocida como una de las mejores empresas para trabajar en España por la consultora Great Place To Work en diversas ediciones recientes.

## Fundación Amgen

Uno de los grandes pilares de Amgen es la apuesta por la educación científica. Así, la Fundación Amgen, gestionada desde la matriz, nació en 1991 con el firme compromiso de contribuir al avance de la formación en ciencia. Desde entonces, se han desarrollado varios programas educativos con los que se han formado a miles de jóvenes estudiantes y profesores de materias STEM en todo el mundo.

- **Amgen Scholars** es su iniciativa presencial más destacada y busca aumentar las oportunidades de aprendizaje y *networking* para estudiantes comprometidos con seguir carreras vinculadas al desarrollo de fármacos y la medicina. Los participantes son universitarios que participan en un proyecto de investigación de 8 semanas (en verano) bajo la dirección de los mejores profesores en algunos de los centros de investigación y universidades más prestigiosos a nivel mundial, como el Instituto Pasteur de París, la Universidad de Cambridge o el Instituto de Microbiología de Zúrich, entre otros. Asimismo, asisten a seminarios y eventos de *networking*.

Los becados con una Amgen Scholars aprenden a colaborar de manera efectiva en entornos científicos reales mientras investigan áreas de interés dentro de una disciplina específica. Como resultado, los becarios adquieren habilidades y conocimientos prácticos para sus estudios de posgrado. El apoyo financiero (todos los gastos están pagados) garantiza que cualquier estudiante pueda participar en el programa, independientemente de su situación económica.

Desde su creación en 2009, más de 4.000 alumnos han recibido una beca Amgen Scholars, entre ellos 77 españoles.

- **Lab Xchange.** Financiado por la Fundación Amgen y desarrollado en la Universidad de Harvard, LabXchange es una plataforma *on line* gratuita para el aprendizaje de la ciencia que brinda a los maestros y estudiantes de secundaria, bachillerato y universidad acceso a instrucción personalizada, experiencias de laboratorio virtual y oportunidades de establecer contactos con la comunidad científica internacional.

Lanzada en 2020, la plataforma LabXchange ofrece contenido digital de las principales organizaciones científicas del mundo y permite a los usuarios mezclar, adaptar y asignar experiencias de aprendizaje personalizadas. La biblioteca seleccionada de LabXchange continúa creciendo con recursos que cubren múltiples disciplinas en las ciencias y contenido selecto disponible en más de 14 idiomas, entre ellos el español.

En sus dos primeros años de vida, hay un más de 23.800 usuarios en España.

## Iniciativas más destacadas de 2022

### Proyecto Mujeres de la Sanidad de Fundamed

Fue concebido en 2018 y continuó en el año 2022. El objetivo del proyecto es promover propuestas concretas para el impulso de presencia de la mujer en puestos directivos, y de manera general identificar, estimular y promover el talento femenino en el ámbito de la sanidad.

Mujeres de la Sanidad tiene su ámbito de actuación en el ámbito de la salud y, concretamente, en tres áreas:

- **Ciencia y medicina:** incluye los organismos públicos y las entidades que desarrollan su actividad investigadora de financiación mixta. Además, algunas sociedades científicas y representantes profesionales de la sanidad (médicas, farmacéuticas y enfermeras).
- **Empresa:** incluye a las empresas biofarmacéuticas interesadas en el impulso del talento femenino a través de políticas activas que ofrezcan oportunidades. Se contempla que las empresas puedan estar en distintas fases de adopción de estas políticas, ya sea desde los inicios a planes ya implantados.
- **Administración:** el principal medio del impulso del talento femenino en la administración pública es la decisión política de la persona que está al frente, valorando las mujeres con talento para los puestos de designación política.

Una de las iniciativas de este proyecto es la entrega del **Premio al Fomento del Talento Femenino**, que en 2022 recibió Amgen España.

### Mural Mujeres de la Ciencia- Vall d'Hebron

En colaboración con la Fundació Catalana per la Recerca i la Innovació (FCRI) y el Vall d'Hebron Barcelona Hospital Campus, Amgen concibió y patrocinó con 15.000 euros y en exclusiva el proyecto artístico 'Pioneres', en un muro exterior de 40 metros situado del centro sanitario. El coste fue de 15.000 euros. Presentado con motivo del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia (11 de febrero), muestra a ocho mujeres que han hecho avanzar a las ciencias de la salud a lo largo de la historia, desde la Antigua Grecia y hasta la actualidad. La obra se completó con una novena figura, anónima, en representación de todas las mujeres que en el futuro y el presente se dedicarán a la ciencia. El objetivo de este proyecto era triple:

- visibilizar y reivindicar el trabajo de algunas de las mujeres que, con su trabajo, han hecho avanzar diferentes ámbitos de las ciencias de la salud
- fomentar las vocaciones científicas entre niñas y adolescentes
- humanizar el entorno hospitalario con una obra artística de gran belleza visual

Esta iniciativa tuvo una gran repercusión tanto en redes sociales como en medios de comunicación.

### Podcast 'GENera. El presente de la medicina del futuro'

Se trata de una serie de podcasts de divulgación sobre ciencia y salud en la que través de 10 episodios Amgen trata algunos de los temas más importantes de la medicina actual, como la genética, la inteligencia artificial, las enfermedades cardiovasculares, la oncología o los virus. Se trata de un formato innovador ya que, además de haber entrevistado a más de 20 científicos de renombre de nuestro país, hemos incluido ficción histórica, recreaciones, muchos datos curiosos y hasta retos para la audiencia.

Para realizar el podcast, quiso dar voz a talento joven y seleccionamos a dos jóvenes presentadores, recién licenciados, a través de un casting en redes sociales. Ella, Belén Jiménez, licenciada en Periodismo de 24 años; y él, Julián Jimenez, licenciado en Biotecnología, de 28. Con ambos, recorrimos más de 13.000 km por toda la geografía española para la decena de episodios y las más 20 entrevistas ofrecidas como contenido adicional.

'GENera' está disponible en Spotify: <https://open.spotify.com/show/7uK7KVYUEvLTiqV3ncRE7> y en la mayoría de plataformas de audio.

### Amgen TransferCiència

Amgen TransferCiència es un proyecto educativo pionero codesarrollado con la FCRI en el que jóvenes científicos (estudiantes de doctorado o post-doc) trabajan directamente con los institutos para guiarles en el uso del método científico y actualizarles sobre alguna materia de ciencia, principalmente la genética y la biotecnología. El objetivo es fomentar las vocaciones científicas entre los alumnos de 4º de ESO y Bachillerato.

Entre los objetivos del proyecto se encuentran los siguientes:

- Mostrar qué es el método científico y cómo se aplica en las actividades de investigación
- Mejorar los conocimientos de los alumnos sobre genética, biotecnología y otras áreas científicas vinculadas
- Despertar o afianzar vocaciones científicas entre los jóvenes, con un énfasis especial en biotecnología y genética
- Capacitar a investigadores e investigadoras pre-doc y post-doc con una formación específica en divulgación y comunicación científica impartida por la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona en la que aprenden estrategias para despertar el interés del alumnado, diseñar y planificar actividades y proyectos STEM para llevar a las escuelas
- Generar materiales didácticos para enriquecer el repositorio de actividades del programa y ofrecer recursos en torno a la genética y la biotecnología al profesorado

En el marco del proyecto se incluyen tres tipologías de actividades:

- **Clase magistral sobre genética y biotecnología (2 horas):** cada investigador/a lleva a cabo una clase sobre aspectos clave de la genética y la biotecnología, poniendo de relieve la utilidad de sus aplicaciones. Se fomenta el debate activo con los alumnos, la discusión, el intercambio de ideas y su aplicación en la vida cotidiana, siempre en relación directa con la experiencia del alumno.
- **Taller práctico o investigación aplicando el método científico (2 horas):** los investigadores/as conducirán una sesión experimental práctica sobre un tema de genética vinculado a la biotecnología, en el que se pondrá de relieve en qué consiste y cómo actúa el método científico.
- Los/las investigadores/investigadoras facilitan a los centros educativos todos los contactos necesarios para que las escuelas puedan **visitar un centro de investigación de referencia** en su comunidad autónoma

Entre los principales colaboradores se encuentran:

- El Grupo de Investigación Educativa en Ciencias de la Salud (GRECS) de la Universidad Pompeu Fabra, encargado de la formación específica en comunicación y divulgación a los investigadores e investigadoras
- La Universidad de Valencia y el Instituto de Biología Integrativa y Sistemas (UV-CSIC), encargada de la captación de 5 científicos/as y de 5 centros educativos de la Comunitat Valenciana
- El Instituto Mediterráneo de Estudios Avanzados (IMEDEA, UIB-CSIC), encargado de la captación de 5 científicos/as de las Islas Baleares
- La Delegación Institucional del CSIC en la Comunidad de Madrid, encargada de la captación de 5 científicos y científicas en la Comunidad de Madrid

En 2022, participaron un total de 27 investigadores, de las cuales un 55% fueron mujeres. Se realizaron un total de 73 actividades en 15 escuelas de Cataluña, 5 de la Comunidad Valenciana, 5 de la Comunidad de Madrid y 5 de las Islas Baleares. Se alcanzó así a 894 estudiantes.



En las encuestas posteriores a la participación en el programa, alumnos lo puntuaron con un 8,4 sobre 10; los profesores con un 9,4; y los investigadores con un 9,5 sobre 10.

## Proyectos I+D con contribución social

La actividad de Amgen España en el área de I+D es de las más potentes de la compañía (la segunda por detrás de Estados Unidos). En 2022, se incrementó en un 5%.

Se llevaron a cabo 63 estudios, en 318 centros hospitalarios diferentes y con un total de 958 pacientes. El área terapéutica con más actividad ha sido la onco-hematología en múltiples tipos de tumores. El porcentaje por áreas terapéuticas es el siguiente:

- Onc/Hemato 71.4%
- Cardiovascular: 3.2 %
- Metabolismo óseo 4.8 %
- Inflamación 9.5 %
- Nefrología 4.8 %
- Neurociencias 4.7 %
- Biosimilares 1.6%

Un porcentaje muy importante de los estudios son investigaciones de fase temprana, en concreto un 31% son estudios de Fase 1 y un 16% son estudios de Fase 2.

Por cada estudio, hay un investigador principal y todo un equipo que incluye subinvestigadores, enfermeros/as, coordinadores del estudio y farmacéuticos/as.

## 8.2. Subcontratación y proveedores

Como se ha comentado en el apartado relativo al modelo de negocio de la Compañía, Amgen España compra los fármacos a Amgen Global, donde son producidos mayoritariamente en fábricas en Estados Unidos, Puerto Rico, Países Bajos e Irlanda. En este sentido, el principal proveedor de Amgen España es el Grupo Amgen y las sociedades que lo conforman, que le suministran los productos que se venden en España.

Complementariamente al suministro de producto, Amgen España cuenta con otros proveedores que proporcionan servicios como, por ejemplo, de distribución de medicamentos de Amgen o gestión de eventos, renting y gestión de flota, agencias creativas, viajes, consultoras, entre otras.

### Responsabilidad en la cadena de suministro

El programa de Responsabilidad Social Corporativa de Amgen hace hincapié en que el valor para la sociedad va más allá de la fabricación de medicamentos vitales, y también es importante reconocer que el valor de Amgen va más allá de los límites de sus propias operaciones.

La amplia red mundial de proveedores de Amgen no sólo es vital para la capacidad de suministrar medicamentos de alta calidad de forma fiable y eficiente, sino que también representa una oportunidad para ampliar la capacidad de influir positivamente en las comunidades y entornos en los que opera Amgen.

Reconociendo la importancia de las relaciones con los proveedores para lograr la misión de Amgen, ha desarrollado un Programa de Sostenibilidad de Proveedores que está diseñado para garantizar que los proveedores de Amgen no sólo cumplen con los requisitos de calidad, coste y fiabilidad, sino

también con una amplia gama de consideraciones de sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa, en áreas como la ética empresarial, los derechos humanos y laborales, y el impacto medioambiental.

## Código de Conducta de proveedores

El Código de Conducta para Proveedores es la base del Programa de Sostenibilidad para Proveedores, estableciendo las expectativas fundamentales que Amgen tiene para sus proveedores.

El Código se aplica a todos los proveedores de Amgen España, incluidos los proveedores contratados directamente por la Compañía. El compromiso de los proveedores con el Código de Conducta se formaliza al firmar una cláusula en el contrato establecido entre el proveedor y Amgen España.

Entre los elementos que constituyen dicho programa, se incluyen:

- 1.) Evaluaciones del rendimiento de la sostenibilidad para valorar el rendimiento de los proveedores clave en relación con el Código de Conducta para Proveedores de Amgen.
- 2.) Colaboración con los proveedores para entender la huella medioambiental de los productos a lo largo de su ciclo de vida, incluyendo el uso de Perfiles de Sostenibilidad de Producto para identificar oportunidades de mejora.
- 3.) Uso del sistema de clasificación de diseño de envases ecológicos para aumentar el uso de envases preferibles desde el punto de vista medioambiental. Por ejemplo, el 100% de los componentes de los envases de papel de Amgen para productos clínicos y comerciales proceden de bosques sostenibles certificados.
- 4.) Supervisión continua de los nuevos requisitos normativos globales asociados a las cadenas de suministro, para garantizar que el Programa de Sostenibilidad de Proveedores aborde dichos requisitos en todos los mercados en los que opera Amgen.

A continuación, se ofrecen enlaces que proporcionan más detalles sobre los elementos del Programa de Sostenibilidad para Proveedores.

- 1.) [Código de conducta para proveedores](#)
- 2.) [Diversidad de los proveedores](#)
- 3.) [Colaboración con los proveedores para promover la sostenibilidad medioambiental](#)
- 4.) [Ley de Transparencia de la Cadena de Suministro de CA](#)
- 5.) [Política de minerales de conflicto](#)

## Auditorías a proveedores

Amgen lleva a cabo auditorías de medio ambiente, salud, seguridad y sostenibilidad (EHSS) para garantizar que las condiciones no conformes y los riesgos inadecuados se aborden con prontitud.

Amgen también recurre a un tercero para llevar a cabo evaluaciones de sostenibilidad de los proveedores en cumplimiento del Código de Conducta de proveedores. A través de estas evaluaciones, se obtiene la madurez de los programas de gobernanza ética, ambiental y social de los proveedores, de los programas de gobernanza ética, medioambiental y social de los proveedores. Estas evaluaciones han dado lugar a diálogos y a la identificación de oportunidades para que los proveedores desarrollen planes para mejorar sus programas.

Actualmente a nivel global Amgen mide el rendimiento de la sostenibilidad para aproximadamente el 68% del gasto total en proveedores.

Amgen España no realiza auditorías locales a proveedores complementarias a las que se realiza desde el Grupo.

## 8.3. Consumidores

### Relación con grupos de interés, comunicación y marketing

En 2022, Amgen España siguió en la línea de años anteriores en la comunicación con clientes y grupos de interés. Reforzando su presencia externa (tanto con canales propios como en medios de comunicación y con participación en foros) en sus áreas de interés: concienciación sobre las enfermedades que trata Amgen; divulgación sobre genética y biotecnología; fomento de la educación en ciencia; y potenciación del talento y el liderazgo femenino.

Asimismo, hubo una intensa actividad colaborativa con las asociaciones de pacientes (el listado completo está incluido en el subapartado de Programas con Pacientes).

Amgen utiliza los siguientes canales de comunicación:

Con **clientes**, se utilizan dos canales principalmente:

- **Correo electrónico:** tanto con su uso tradicional como con campañas de in-mail marketing.
- **Web de uso exclusivo para profesionales sanitarios** con contenidos de actualidad en nuestras áreas terapéuticas, así como formación: [www.redamgen.es](http://www.redamgen.es)

Con los **pacientes y sociedad en general**, se comunica mediante varios canales:

- **Web corporativa:** [www.amgen.es](http://www.amgen.es)
- **Webs y canales digitales de las asociaciones de pacientes con las que colaboramos:** Hacemos partícipes a las asociaciones de pacientes en nuestras áreas de interés de la generación de materiales y recursos de información y apoyo a pacientes, y éstas nos ayudan a hacer llegar dichos recursos a los pacientes a través de sus newsletters, páginas web, perfiles en redes sociales, etc
- **Twitter:** @AmgenSpain: número de seguidores 4.947 a 31/12/22, con un incremento de 497 en 2022.
- **LinkedIn:** @AmgenEspaña Cuenta lanzada el 25/10/23. Número de seguidores a 31/12/23: más de 1.651.
- **Canal de YouTube:** más de 1.700 suscriptores (a 31/12/22)
- **Correo electrónico:** uso tradicional

### Principales resultados de comunicación digital

- Durante 2022 se publicaron un total de 614 posts en Twitter, generando más de 4 millones de impresiones, 158.562 interacciones y 497 nuevos seguidores para el canal.
- En octubre de 2022 lanzamos el canal de LinkedIn, con muy buena acogida. Cerramos el año con 27 posts y 1.651 seguidores.

En YouTube, además, logramos más de 700 nuevos suscriptores de manera orgánica, gracias a una original campaña en la que realizamos un concurso entre universitarios para escoger a los presentadores de nuestro podcast GENera.

### Gestión de reclamaciones y quejas recibidas

Las quejas y/o reclamaciones en Amgen España se reciben por dos motivos: por cuestiones de producto (calidad) o de servicio (distribución). Las quejas y/o reclamaciones relativas a producto se reciben y gestionan a través del *call center* (el número se encuentra en el prospecto del medicamento). Por otro lado, las relativas al servicio de Amgen España se reciben a través del Servicio de Atención al Cliente (SAC).

Durante 2022 se gestionaron un total de 178 quejas o reclamaciones relativas a la calidad de los productos distribuidos por Amgen España mientras que 207 fueron en referencia a cuestiones de servicio. Todas ellas fueron investigadas y gestionadas según los procedimientos internos de la Compañía. La media de resolución de las reclamaciones de servicio del año 2022 fue de 30 días y el máximo establecido por los procedimientos de Amgen es de 60 días. La media de resolución de las reclamaciones de producto del año 2022 fue de 37 días y el máximo establecido por los procedimientos de Amgen es de 45 días.

En el año 2021, se habían gestionado un total de 183 quejas o reclamaciones relativas a la calidad de los productos distribuidos por Amgen España mientras que 177 fueron en referencia a cuestiones de 48 servicio

Si bien la gestión de las quejas y reclamaciones es muy parecida en ambos casos, existen algunas diferencias. En el caso de recibir una queja o reclamación referente a la calidad de un producto, el *call center* que atiende la llamada, inicia en el sistema informático de producto un caso, en el que se recogen datos como el producto, lote, fecha de caducidad, reclamante, detalle de la incidencia o motivo de la reclamación.

En los casos en que la reclamación sea por cuestiones de calidad, se solicita al reclamante que mantenga la unidad (el producto disponible), para seguidamente la Compañía gestionar su recogida. Basándose en la información de la unidad, Amgen asigna una criticidad e inicia una investigación interna para determinar posibles defectos de las unidades.

Una vez la unidad es recibida en el almacén de la Compañía, se inicia el crédito (reembolso) de la unidad defectuosa al reclamante.

Por otro lado, en caso de recibirse una queja o reclamación por cuestiones de servicio (distribución de los productos de Amgen), el equipo de SAC inicia un caso en el sistema informático específico de atención al cliente en el cual recoge la descripción del evento. A partir de ahí, una parte del trabajo del SAC consiste en la gestión de resolución para documentar como se resuelve y otra parte se trata de una investigación para saber que ha pasado.

Del mismo modo que sucedía con las reclamaciones de calidad, por política de Amgen España se realiza el crédito de la reclamación una vez se recibe.

Si la respuesta no satisface al reclamante y se inicia una reclamación formal, el departamento legal, con el asesoramiento de las funciones necesarias, se hace cargo.

## Programas con pacientes

Amgen tiene como propósito contribuir al bienestar y calidad de vida del paciente de una manera innovadora en las distintas áreas terapéuticas de AMGEN y colabora estrechamente con los pacientes y las asociaciones de pacientes; agente clave para poner de manifiesto las necesidades de los pacientes, ofrecer información, formación y apoyo a los pacientes, y sensibilizar acerca de la situación en la que viven los pacientes.

Para que las asociaciones de pacientes puedan llevar a cabo su labor de forma efectiva, Amgen apuesta por su profesionalización, dotándolas de formación y herramientas que les permitan consolidar su aportación a las decisiones sanitarias que afectan a los pacientes.

A continuación, se destacan las principales iniciativas lideradas por Amgen en este ámbito en 2022.

## Profesionalización de las asociaciones de pacientes e impulso del asociacionismo

AMGEN apoya a organizaciones de pacientes transversales como la Plataforma de Organizaciones de Pacientes (POP), el Foro Español de Pacientes (FEP), el Grupo Español de Pacientes con Cáncer

(GEPAC) o la Academia Europea de Pacientes para la Innovación Terapéutica (EUPATI), que trabajan para profesionalizar, formar y dotar de herramientas a las asociaciones que confluyen bajo su paraguas organizativo.

Los principales programas en este sentido fueron:

- **‘Título experto en liderazgo y gestión de organizaciones de pacientes’ (DEUSTO-POP):** Programa formativo de 12 créditos cuyos objetivos son conocer el ecosistema sanitario, comprender el rol de las AAPP en la defensa de los derechos y la mejora en la atención de los pacientes, dotar de conocimientos y herramientas que favorezcan la excelencia en la gestión de las organizaciones de pacientes, ahondar en las estrategias de participación y activación de los pacientes, desarrollar habilidades de comunicación y liderazgo para llevar a cabo sus objetivos de forma eficaz, ofrecer espacios para interactuar y promover el aprendizaje colaborativo. Más información: <https://www.deusto.es/es/inicio/estudia/estudios/executive-education/pop>
- **Curso de asociaciones onco-hematología (GEPAC):** formación dirigida a las 109 asociaciones que conforman el Grupo Español de Pacientes con Cáncer, donde se tratan temas de interés para las mismas y se comparten experiencias y conocimientos para ofrecer la mejor atención a los pacientes con cáncer y sus familias.
- **Programa de formación sobre Informes de Posicionamiento Terapéutico (FEP):** programa teórico-práctico que tiene como objetivo principal proporcionar conocimiento sobre la función de los IPTs y los procesos de elaboración, sobre los actores implicados y la toma de decisiones en el proceso de evaluación de medicamentos, y sobre el papel y la participación de los pacientes y asociados en la preparación de dichos informes.
- **Curso I+D (EUPATI):** cinco módulos de formación combinada virtual y presencial. Dirigido a personas que quieran aprender sobre I+D farmacéutico, preferentemente pacientes y miembros de organizaciones de pacientes. Más información: <https://eupati-es.org/curso-id-farmacologico-madrid/>
- **Manuales EUPATI:** para formar a los pacientes en procesos tan importantes como los protocolos en ensayos clínicos y el proceso de aprobación de informes de posicionamiento terapéutico. Más información: <https://eupati-es.org/manuales/>

## Campañas asociacionismo Europacolon y AECOSAR

AMGEN considera fundamental la labor de apoyo, acompañamiento, orientación e información que realizan las asociaciones a pacientes y familiares, y contribuye a darles visibilidad entre los profesionales sanitarios, para que estos informen a los pacientes cuando consideren que lo necesitan.

## Programas para la formación y empoderamiento de los pacientes

### App Mindfulness ‘Mi momento’

Aplicación de *mindfulness* para pacientes con cáncer para ayudarles a gestionar las emociones negativas asociadas a la enfermedad, como la pérdida de control, la incertidumbre o el cambio constante.

### App ‘Mi Yo Ahora’

Aplicación de *mindfulness* para gestionar las emociones negativas. Iniciativa dirigida a pacientes, familiares de pacientes, cuidadores y profesionales sanitarios, con el objetivo de minimizar el malestar psicológico general que haya podido causar la crisis del COVID 19.

## #Cuida tu salud

#cuidatusalud: plataforma *online* donde se recogen materiales e información dirigida al paciente con osteoporosis o enfermedad cardiovascular (vídeos, infografías, folletos, etc.). Su objetivo es promover el envejecimiento saludable concienciando sobre la importancia de cuidar la salud cardiovascular y ósea a partir de los 65 años

**Por Unos Huesos Fuertes:** Microsite en la que se pone a disposición de los pacientes con osteoporosis una serie de ejercicios sencillos que pueden realizarse fácilmente en casa, consejos nutricionales, recomendaciones sobre cómo prevenir caídas, y que ayudan a los pacientes a mantener los huesos fuertes y sanos, minimizando el riesgo de fracturas por fragilidad. Puede verse aquí: <https://op.porunoshuesosfuertes.com/>

**Mitos y Realidades del cáncer colorrectal (EuropaColon).** Materiales informativos desarrollados con rigor científico que abordan el conjunto de mitos y realidades sobre el cáncer cdivididos en 5 categorías: patología, diagnóstico, nutrición, tratamiento y factores de riesgo.

**Materiales sobre manejo de la enfermedad para pacientes con PTI.** Guías con información sencilla y visual acerca de qué es la Trombocitopenia Inmune primaria (PTI) y sus fases, principales manifestaciones clínicas, cómo afecta y las pruebas necesarias para su diagnóstico y las opciones de tratamiento que existen. Pretende ayudar a los pacientes a comprender qué es la PTI, cómo afrontarla y presentar los principales conceptos con los que los pacientes deberían familiarizarse.

## Mejora en la gestión del paciente

**Capture the fracture.** Iniciativa global de Amgen con la International Osteoporosis Foundation, la Universidad de Oxford y la farmacéutica UCB para implementar un marco para las Unidades de Coordinación de Fracturas (FLS, por sus siglas en inglés) en hospitales de 17 países.

**Proyecto FLS.** Amgen potencia desde hace años y con distintos socios proyectos para mejorar la implementación de las unidades de prevención de fractura (FLS por sus siglas en inglés) en España.

## Iniciativas de sensibilización y concienciación

**‘Oculta. Intriga a flor de piel’.** Thriller policíaco creado en colaboración con la asociación de pacientes Acción Psoriasis y la productora de podcast Qwerty, compuesto por 10 capítulos en el que las dos protagonistas, la detective y la chica desaparecida, tienen enfermedad psoriásica. Los profesionales sanitarios que aparecen en la historia son reales, el Doctor Pedro Herranz y la Doctora Cristina Macía son algunos de ellos, y aparecen a modo de “cameos” en la trama. Gracias a estos originales contenidos de audio, hemos podido acercar a los profesionales sanitarios a la realidad que viven los pacientes con psoriasis y artritis psoriásica y al impacto que estas patologías suponen en su día a día, aumentando la concienciación de todos frente a esta enfermedad. Más información aquí: <https://www.accionpsoriasis.org/oculta-serie-podcast.html>

## De piel a piel: entrevistas médico-paciente

Serie de conversaciones entre la/el dermatólogo y la/el paciente dónde se establece un diálogo alrededor de temas tan importantes como la carga emocional de la enfermedad, las dificultades del diagnóstico, el manejo de las múltiples comorbilidades, así como la necesidad de una aproximación multidisciplinar y la importancia del trabajo en equipo entre otros.

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLrk2icPQ4x4UUzo2TMCKfwQ7Gee2DrGB6>

## Programas con pacientes promovidos por Amgen

**ConArtritis.** Videos con testimonios para concienciar sobre la enfermedad artrítica. Con participación de la organización de pacientes Conartritis.

## Programas de Telemedicina para profesionales sanitarios/ pacientes

### EMMA Salud

Plataforma tecnológica de Amgen que proporciona un entorno común a partir del cual se han desarrollado proyectos de telemedicina para distintas patologías:

### Entorno Cardiovascular

**CardioPlan:** innovadora aplicación para el autocuidado de pacientes y para el seguimiento remoto de sus profesionales sanitarios. Programa de rehabilitación cardíaca para pacientes que han sufrido un evento cardiovascular

**MHeart:** programa para el seguimiento de pacientes después de un trasplante cardíaco y que facilita su autocuidado y la adherencia a los tratamientos

### Entorno onco-hematológico

**Myeloma:** este programa incluye un plan de cuidados para pacientes con Mieloma múltiple

**eMedula:** programa para el seguimiento de pacientes después de un trasplante de médula ósea que facilita su autocuidado y la adherencia a los tratamientos

**Tumores sólidos:** plataforma de apoyo a pacientes con los principales tumores sólidos. Consta de un módulo específico para el seguimiento de los efectos adversos para cáncer de mama, próstata, colon y pulmón y otro para la recogida de PREMs y PROMs.

**Active Hip+:** plataforma online y app móvil para la recuperación funcional pacientes con fractura de cadera. Es un programa educativo y de capacitación diseñado para apoyar y monitorear a los pacientes con fractura de cadera y a sus cuidadores. Incluye: módulo educativo para pacientes y cuidadores, módulo educativo exclusivo para cuidadores, programa de ejercicios de rehabilitación en casa para pacientes.

## Engagement Activities

**Jornadas post- Midyear 2022:** con motivo de la celebración del congreso ASHP *midyear* 2022 en Las Vegas, la Sociedad Española de Farmacia Hospitalaria (SEFH) en colaboración con Amgen ofreció la jornada POST-MIDYEAR 2022 para conocer las conclusiones más relevantes del congreso de la mano de reconocidos expertos.

**Cursos de Big Data e Inteligencia Artificial para gestores de la salud.** Cursos organizados por la asociación Bioinformatics Barcelona, acreditados por la Universidad Autónoma de Barcelona y patrocinados por Amgen, que tienen como objetivo dar una visión global de estas tecnologías analíticas, así como del estado de situación actual y hacia dónde se dirigen en el sector salud, para que los directivos de la salud tomen las decisiones adecuadas para la implementación efectiva de las herramientas innovadoras basadas en el análisis avanzado de datos. Se han realizado cursos y jornadas en distintas Comunidades Autónomas en colaboración con los servicios de salud y las consejerías de salud.

## Seguridad de los fármacos

El proceso de producción de un fármaco biosimilar es igual de complejo y riguroso que el del medicamento original: un biosimilar cumple el mismo estándar de calidad que el medicamento original y su proceso de producción cumple la misma regulación y sistema de control. En este sentido, la normativa europea obliga a los laboratorios farmacéuticos a cumplir con las Good Manufacturing Practices (GMP), sistema que contempla inspecciones de la autoridad sanitaria competente nacional e internacional cada tres años, así como auditorías de clientes.

Amgen cumple las normas de correcta fabricación y distribución (Good Manufacturing Practice –GMP- y Good Distribution Practices –GDP), que avalan sus productos y aseguran su fabricación de acuerdo a la normativa de calidad requerida.

En total, cada biosimilar se somete a 250 controles de calidad para asegurar así la biosimilitud con el fármaco original<sup>2</sup>.

En cuanto a la realización de ensayos clínicos, Amgen dispone del Código Global de Ética para Ensayos Clínicos, un código ético que aplica a nivel global a todos los ensayos clínicos realizados por cualquier sociedad del Grupo, incluyendo por lo tanto Amgen España. Este código establece que la misión de Amgen es servir a los pacientes y que sus ensayos clínicos deben ser cuidadosamente diseñados para dar respuesta a esta meta.

A través de ésta, Amgen se esfuerza por mantener altos principios éticos, así como altos estándares científicos y clínicos en todos sus ensayos clínicos, independientemente de dónde se lleven a cabo. Los derechos, la dignidad, la seguridad y el bienestar de los participantes en la investigación son primordiales en la realización de ensayos clínicos de Amgen. Con ese fin, todos los ensayos promovidos por Amgen están diseñados y realizados con los mismos altos estándares que cumplen o superan todas las leyes locales aplicables, así como los estándares normativos internacionales ampliamente aceptados. Complementariamente al cumplimiento de la normativa aplicable, el propio Código impulsa a Amgen a mantener procedimientos internos para garantizar el cumplimiento de estas leyes.

Más allá de la regulación en las etapas de investigación y desarrollo y fabricación, Amgen se compromete a la recogida y la revisión a nivel mundial de información sobre acontecimientos adversos, quejas sobre productos y otros hallazgos de seguridad sufridos por pacientes de ensayos clínicos que sean usuarios de los productos de Amgen ya aprobados o en fase de investigación.

Los acontecimientos adversos, las quejas sobre productos y otros hallazgos de seguridad se consideran acontecimientos de notificación obligatoria según se define en la política de Amgen.

Esta información ayuda a mejorar la comprensión del perfil de seguridad de los fármacos y a proteger la salud de los pacientes. Todo el personal de la empresa, no solo quienes trabajen en unidades que interactúan con pacientes y médicos, como Research & Development o Global Commercial Operations, debe notificar los posibles acontecimientos que adviertan.

---

<sup>2</sup> AL-Sabbagh et al. *Seminars in Arthritis and Rheumatism* 2016;45:S11-S18



## 9. ANEXO

### 9.1. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Página
<b>Modelo de negocio</b>	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) Descripción del entorno empresarial y organización. 2.) los mercados en los que opera, 3.) sus objetivos y estrategias, 4.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 2-1 Detalles organizacionales  GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	4-5
<b>Políticas</b>	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativo. 2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Las políticas específicas en los distintos ámbitos se detallan en cada uno de los apartados indicados en los siguientes bloques.
	Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan: 1.) el seguimiento y evaluación de los progresos y 2.) que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	
<b>Riesgos no financieros</b>	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	6
<b>Asuntos relevantes y materialidad</b>	Análisis de materialidad	GRI 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales  GRI 3-2 Lista de temas materiales	9, 63
<b>Marco de reporting</b>	Introducción	GRI 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto  GRI 2-5 Verificación externa	3
<b>Cuestiones medio-ambientales</b>	<b>Global medioambiente</b>		
	1.) 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, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales. 3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. (Ej. derivados de la ley de responsabilidad ambiental).	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	11
	<b>Contaminación</b>		
	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	12
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>			
Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	13	

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Página
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.		14
<b>Uso sostenible de los recursos</b>			
	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 303-3 Extracción de agua	15
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	3-3 Gestión de los temas materiales GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	15
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consumo, directo e indirecto, de energía,</li> <li>medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y;</li> <li>el uso de energías renovables.</li> </ul>	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización	13-15
<b>Cambio Climático</b>			
	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	11-12
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	
	Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	
<b>Protección de la biodiversidad</b>			
	1.) Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; 2.) Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	13
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>			
<b>Empleo</b>			
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 2-7 Empleados GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	16-21
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	GRI 2-7 Empleados	17-18
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 2-7 Empleados	18-19
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	20
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales Criterio interno	21
	Brecha salarial	<sup>3</sup> Criterio interno	21
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	Criterio interno	21-22

<sup>3</sup> La fórmula empleada para el cálculo de la brecha es "Salario promedio de hombres – Salario promedio de mujeres) / Salario promedio de hombres"

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Página
	Implantación de políticas de desconexión laboral.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	24
	Empleados con discapacidad.	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	20
	<b>Organización del trabajo</b>		
	Organización del tiempo de trabajo.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	21-25
	Número de horas de absentismo.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	26-27
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	23-25
	<b>Salud y seguridad</b>		
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	25-27
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	GRI 403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	26
	<b>Relaciones sociales</b>		
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	28-29
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	29-32
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva	29
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	26-27
	<b>Formación</b>		
	Las políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición. GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	32-33
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado GRI 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	33
	<b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>		
<b>Igualdad</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;</li> <li>Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo,</li> <li>la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;</li> <li>La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad</li> </ul>	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	34-36	
<b>Respeto de los derechos humanos</b>	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	37
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	37-40

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Página	
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Criterio interno	40	
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	37-40	
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	37-40	
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	37-40	
	La abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	37-40	
Lucha contra la corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	41-43	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	43	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	44	
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>				
Cuestiones relativas a la sociedad	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	45-49	
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio		45-49	
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	44, 45-49	
	Las acciones de asociación o patrocinio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-28 Afiliación a asociaciones	5, 45-49	
	<b>Subcontratación y proveedores</b>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales</li> <li>Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental</li> </ul>	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	11, 49-50	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	50	
	<b>Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores</b>			
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	51-56	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistemas de reclamación,</li> <li>quejas recibidas y</li> <li>resolución de las mismas.</li> </ul>	GRI 2-16 Comunicación de inquietudes críticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	51-52	
<b>Información fiscal</b>				
1.) Beneficios obtenidos país por país. 2.) Impuestos sobre beneficios pagados.	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	7-8		

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Página
	Subvenciones públicas recibidas.	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	8

## 9.2. Temas incluidos en el análisis de materialidad

<b>Negocio y Gobernanza</b>	Gobernanza Corporativa (liderazgo saludable de la compañía)	1
	Ciberseguridad	2
	Gestión de Riesgos y Oportunidades	3
	Desempeño financiero	4
	Cultura de Sostenibilidad (transmisión del conocimiento sobre ESG/sostenibilidad a los grupos de interés de la compañía, con énfasis en los trabajadores y trabajadoras)	5
	Gestión de la Comunicación y Reputación de la empresa (Estrategia y políticas comunicativas, para su gestión y mejorar de la reputación corporativa hacia sus grupos de interés)	6
	Alianzas estratégicas para conseguir los objetivos de la empresa. (Uso de alianzas sectoriales, empresariales, tercer sector etc, para conseguir los objetivos de la compañía)	7
<b>Ética</b>	Cumplimiento y Anticorrupción	8
	Ensayos clínicos con animales	9
	Prácticas comerciales y marketing (ej. seguridad datos pacientes, prácticas de marketing responsables)	10
	Derechos Humanos (Respetar y contribuir en cumplimiento y la defensa de los derechos humanos de los grupos de interés de Amgen)	11
	Transparencia y confidencialidad	12
<b>Personas (Capital Humano)</b>	Inclusión, equidad y diversidad	13
	Salud y Seguridad laboral (prevención de riesgos laborales)	14

	Bienestar de los empleados y las empleadas (Flexibilidad laboral, conciliación familiar)	15
	Atracción de talento (employer branding)	16
	Retención, Formación y Desarrollo de talento	17
<b>Impacto Social</b>	Compromiso con las comunidades locales	18
	Justicia Social	19
	Acceso a medicina universal	20
	Acción Social a través del voluntariado corporativo	21
	Alianzas con el tercer sector (ONG, administración, centros académicos...)	22
<b>Cadena de Aprovisionamiento (Supply Chain)</b>	Resiliencia de la Cadena de Aprovisionamiento (capacidad de la empresa y sus grupos de interés de asegurar la continuidad del negocio a pesar de impactos ajenos)	23
	Aprovisionamiento responsable (Asegurar que los recursos provisionados sean los necesarios para el cumplimiento del objetivo empresarial y que estos cumplan con el mínimo impacto negativo a la sociedad y al medioambiente).	24
	Trazabilidad de la cadena de valor (tener control de toda la cadena de valor, inclusive las subcontrataciones).	25
	Alineamiento en materia de sostenibilidad con la cadena de valor.	26
<b>Protección Ambiental</b>	Acción Climática y descarbonización (Cálculo de la huella de carbono, planes de compensación y de disminución de la misma.)	27
	Eficiencia Energética (recursos para la optimización de la energía) / Uso de energía renovables (y/o energías de fuentes más sostenibles)	28
	Gestión de los recursos hídricos (optimización y uso responsable del agua)	29
	Gestión de Residuos (correcta gestión de los residuos, control de los mismos)	30
	Uso de materiales circulares (proyectos de economía circular, reaprovechamiento de residuos, elaboración de subproductos...)	31
	Biodiversidad (Acciones de mitigación, conservación y fomento de la biodiversidad de las zonas donde Amgen mayor actividad)	32
<b>Innovación</b>	Innovación, Investigación y nuevos Desarrollos	33
	Digitalización y automatización (IoT): Sistemas de almacenamiento automatizados inteligentes (disposición del layout, densidad de almacenamiento...),	34
<b>Consumidores</b>	Salud y seguridad del producto	35
	Precio del Producto	36
	Compromiso con el consumidor (Consumer engagement)/satisfacción del cliente	37