

**Informe de Verificación Independiente del Estado de Información
No Financiera correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de
diciembre de 2023**

Amgen, S.A., Sociedad Unipersonal

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Al Accionista Único de Amgen, S.A., Sociedad Unipersonal:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023, de Amgen, S.A., Sociedad Unipersonal (en adelante, la Entidad) que forma parte del Informe de Gestión de la Entidad.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el Anexo 9.1 "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad" incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de la Entidad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Amgen, S.A., Sociedad Unipersonal. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo 9.1 "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad" del citado Estado.

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

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

Nuestra independencia y gestión de la calidad

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

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

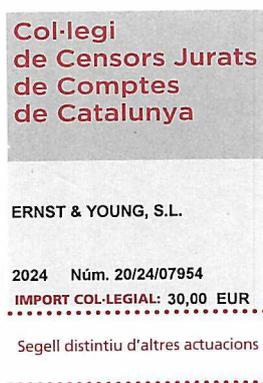
- ▶ Reuniones con el personal de la Entidad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 en función del análisis de materialidad realizado por la Entidad y descrito en el capítulo 3. “Análisis de Materialidad”, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de la Entidad correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo 9.1 "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad" del citado Estado.

Uso y distribución

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



ERNST & YOUNG, S.L.



Antonio Capella Elizalde

6 de junio de 2024

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Amgen España

Ejercicio 2023

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. Riesgos y su gestión	6
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	12
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	15
5. GESTIÓN DEL PERSONAL.....	17
5.1. Empleo.....	17
5.2. Organización del tiempo de trabajo	23
5.3. Salud y seguridad.....	26
5.4. Relaciones sociales	29
5.6. Accesibilidad	35
5.7. Igualdad.....	35
6.1. Valores, estándares y Código de Conducta.....	40
6.2. Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	41
7. CORRUPCIÓN Y SOBORNO.....	43
7.1. Prevención de la corrupción y el soborno	43
7.2. Lucha contra el blanqueo de capitales	45
7.3. Aportaciones a fundaciones sin ánimo de lucro	45
8. SOCIEDAD.....	46
8.1. Desarrollo sostenible.....	46
8.2. Subcontratación y proveedores	49
8.3. Consumidores	51
9. ANEXO	58
9.1. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad	58
9.2. Temas incluidos en el análisis de materialidad	62

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 2023 (del 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023), 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 2023 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 adquiridos a entidades del grupo Amgen 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 equivalen a un margen operativo que se determina de acuerdo con las normas y directrices internacionales vigentes para las operaciones con partes vinculadas, incluidas las Directrices de la OCDE sobre precios de transferencia para empresas multinacionales y asociaciones fiscales, y es coherente con el principio de plena competencia.

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 proporcionar información médica sobre los beneficios de los productos de Amgen para los profesionales sanitarios, implementar el Plan de Marca Global en España y adaptar los materiales promocionales proporcionados centralmente cuando sea necesario, gestionar los 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 precios y reembolsos y llevando a cabo negociaciones locales de precios a los clientes basadas en la formación y con los precios de lista y las directrices establecidas por el equipo Comercial Global.
- **Funciones generales y administrativas:** incluyendo el desempeño de un papel de interfaz entre los clientes y Amgen Grupo 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.

Otras entidades del grupo Amgen son responsables 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 ("LSP") 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, tras ser 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 2023, Amgen a nivel global contaba con más de 104 ensayos clínicos (110 en 2022) internacionales puestos en marcha, imprescindibles para convertir las 36 moléculas (50 en 2022) en desarrollo en fármacos eficaces y seguros.

Por su parte, Amgen España tenía más de **66 ensayos clínicos en activo** (60 en 2022) en las diferentes áreas terapéuticas.

Por otro lado, Amgen España forma parte de las principales asociaciones del sector: Farmaindustria, Biosim, 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 22 medicamentos comercializados, 14 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 Inc. 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 Inc. 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 Inc. a nivel global, 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 de la filial.

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 de €	2022	2023
Beneficios antes de impuestos	13.167	16.170
Importe neto de la cifra de negocios	344.706	365.595
Ventas	323.043	339.658
Prestaciones de servicios	21.663	25.937

La liquidación relativa al Impuesto sobre Sociedades para el ejercicio 2023 está pendiente de preparación con fecha de sumisión 25 de julio de 2024, si bien la misma quedará supeditada como hito principal a la deducción de los pagos fraccionados realizados durante el ejercicio (2023), por importe de 3.266.460 euros.

En cuanto a las subvenciones públicas recibidas por Amgen España, la Compañía no ha recibido ninguna en los ejercicios 2022 ni 2023.

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 PWC y sigue teniendo validez en 2023. 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.

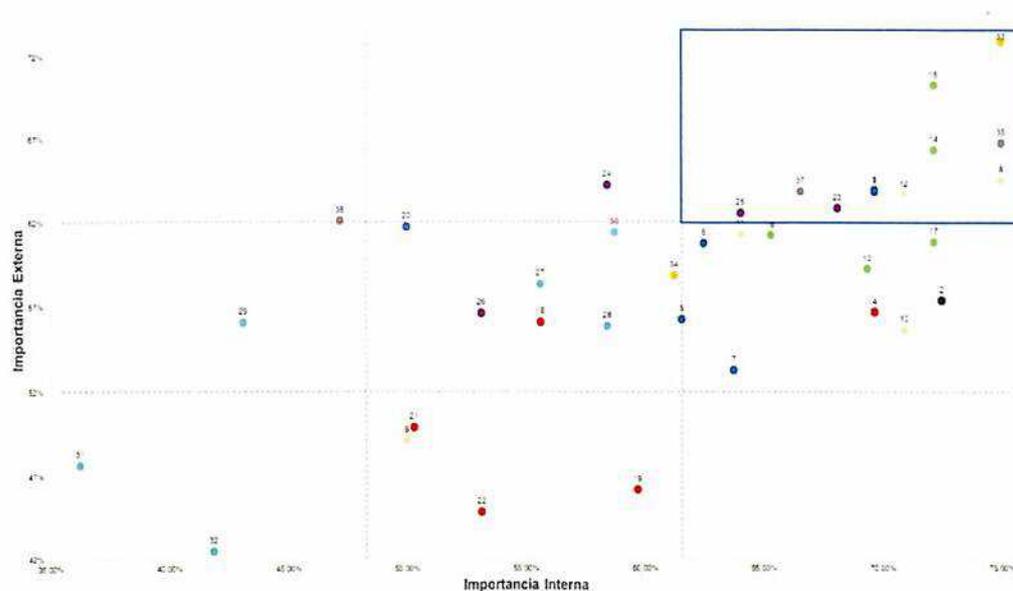
Por otro lado, a nivel interno, se analizó la importancia para Amgen España de cada uno de los aspectos mediante la realización de un cuestionario al equipo directivo de la Compañía siguiendo una escala de priorización para evaluar la relevancia de los temas según las categorías: crítico, medio y no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

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

En el Anexo “9.2 Temas incluidos en el análisis de materialidad” 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

Las oficinas de Amgen en España están alojadas en las plantas 19 y 20 de la Torre Marenstrum de Barcelona (Plaça del Gas, 1), gestionadas por el grupo inmobiliario Colonial. Amgen comenzó a trabajar presencialmente en las nuevas oficinas a partir de marzo de 2023 y durante los meses de enero y febrero la mayoría de los empleados teletrabajaron desde sus domicilios, aunque algunos sí estuvieron en las oficinas, por lo cual se reportan consumos de todos los meses de 2023.

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 propias¹.

4.1. Enfoque de gestión ambiental del Grupo Amgen

A nivel corporativo, Amgen Inc. presentó el último programa de sostenibilidad ambiental, denominado ES 2027, 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. Por este motivo, el nuevo plan se llama ES 2027. Este Plan ES 2027 tiene como objetivos:

- 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.
- Abordar el 67% de nuestras emisiones de Alcance 3 versus las existentes en 2019. Para cumplir con este objetivo, hemos realizado un importante trabajo con nuestros proveedores, incluyendo 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.

La Compañía sigue en el buen camino para cumplir con sus objetivos de sostenibilidad marcados para 2027. Así, a finales de 2023, ya había conseguido reducir el 54% de las emisiones de carbono; el 34% de la reducción de agua y el 54% de los residuos.

¹ 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).

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 223 vehículos a cierre de ejercicio (222 en 2022), de los cuales 6 eran completamente eléctricos. Para minimizar este impacto, como se detallará en el siguiente 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 colaboración 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.

Desde finales de 2022, Amgen S.A. participa en el **proyecto piloto ePIL** (electronic Patient Information Leaflet) impulsado por 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 fomenta la **sostenibilidad medioambiental a través de la eliminación del prospecto en dos de nuestros productos inyectables de administración hospitalaria. Así, durante 2023**, se redujo un 33% del papel en cada una de las 80.306 unidades distribuidas en España (1.162 unidades distribuidas en 2022). El proyecto ePIL se inició en diciembre de 2022, por lo que solo se contabilizó ese mes, mientras que en 2023 ha estado vigente todo el año. Es por eso que se aprecia una variación significativa respecto a 2022.

La participación de Amgen España en este proyecto piloto contribuyó a que la AEMPS y la Sociedad Española de Farmacia Hospitalaria (SEFH) pudiera evaluar qué impacto tendría la eliminación del prospecto en papel. Tras los buenos resultados obtenidos en la primera fase del piloto, en agosto de 2023 se puso en marcha la segunda fase, que incluyó nuevas presentaciones de medicamentos. La finalidad de estos dos pilotos es también 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 2023, había un total de 480 vehículos eléctricos (275 en 2022) 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. Asimismo, además de la electrificación de la flota, Amgen está

expandiendo el uso de vehículos híbridos para reemplazar a los de combustión en aquellas áreas en las que las infraestructuras o la tecnología actual todavía no permite la conversión a vehículos eléctricos.

En España, siguiendo con el compromiso de la Compañía con la movilidad sostenible a nivel global, en 2021 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.

Asimismo, cuando por necesidades de trabajo los empleados de Amgen deben utilizar **taxi**, tienen a su disposición el servicio de reservas de Joinup, una empresa que trabaja principalmente con vehículos sostenibles. Así, el 64,5% de las reservas que se realizaron en 2023 obtuvieron un taxi con distintivo eco, el 15,6% fue eléctrico y el 19,8% fue estándar. Con esta medida, se logró una reducción de emisiones de CO₂ del 55%.

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 Inc., 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 2023 10 de las 11 plantas de producción de Amgen funcionaron con energía 100% renovable. Amgen aumentó el número 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. Así en 2023 alrededor del 85% de la energía adquirida globalmente era de origen 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, situadas en la Torre Marenostrum de Barcelona tiene contratada energía eléctrica de origen renovable, con certificados de garantía de origen (GDOs) desde julio de 2023. Así, en 2023, Amgen España contribuyó al objetivo corporativo en un 0.017% (0% en 2022).

Otras formas de contaminación

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

4.4. Economía circular, uso sostenible de recursos y biodiversidad

En 2023, a nivel corporativo se mejoró el proceso de evaluación de embalajes verdes en una búsqueda continua para reducir la cantidad de materiales utilizados, eliminar el plástico y usar componentes reciclados y reciclables en nuestros envases. Amgen también se unió a una nueva iniciativa formada

por Cytiva, uno de los principales proveedores de equipos de laboratorio de la Compañía, y TerraCycle, una innovadora empresa de reciclaje, para reciclar filtros y tubos de plástico de los laboratorios de investigación en Massachusetts que, de otro modo, terminarían en los vertederos.

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 2023 se declararon un total de 5.7 toneladas de residuos (2 toneladas en 2022) a través de la declaración de SIGRE, segregados como:

Residuos	2022	2023
Aluminio (kg)	11	11
Acero (kg)	2	2
Plásticos (kg)	4.583	5.207
PET (kg)	3.401	3.904
PVC (kg)	488	512
PP (kg)	681	774
Otros (kg)	13	16
Papel/cartón (kg)	18.135	21.500
Vidrio (kg)	4.416	5.231
Materiales compuestos (kg)	15.360	19.230
Otros materiales (kg)	442	542

Se aprecia un aumento en los residuos correspondientes a las categorías de plástico, papel y cartón, vidrio y materiales compuestos, respecto al 2022 debido al incremento en ventas de medicamentos durante el 2023.

4.5. Principales métricas ambientales de Amgen España

Huella de carbono

Emisiones totales Amgen (toneladas CO ₂ eq)	2022	2023
Alcance 1 (toneladas CO ₂ eq)	671,13	686,1
Alcance 2 (toneladas CO ₂ eq) – Método Market based	63,14	9,9
Alcance 2 (toneladas CO ₂ eq) – Método Location based	39,16	10,4
Huella de Carbono Total (Método Market Based)	734,27	696

*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 KgCO₂ eq usando el factor de Gasóleo clase A (B7) y Gasolina (E5). Se ha usado el factor de emisión del MITECO más actualizado.

Alcance 2 – Market based: consumo de energía eléctrica en MWh. Se ha usado un factor de emisión de MITECO de 2022 y 2023 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 2022 y 2023.

Uso sostenible de recursos y consumos de materias primas

Consumo de recursos total Amgen	2022	2023
Consumo electricidad (MWh)	245	86
Consumo gasoil (MWh)	2.570	2.437
Consumo gasoil (litros)	-	245.113
Consumo gasolina (MWh)	82	273
Consumo gasolina (litros)	-	30.529
Consumo tóner (unidades)	4	12
Consumo papel (kilogramos)	185,09	204,6
Consumo de agua (m3)	781	124

Nota 1: Amgen comenzó a trabajar presencialmente en las nuevas oficinas a partir de marzo de 2023 y durante los meses de enero y febrero la mayoría de los empleados teletrabajaron desde sus domicilios, aunque algunos empleados si estuvieron en las oficinas, por lo cual se reportan consumos de todos los meses de 2023.

Nota 2: Los únicos consumos de materias primas significativos para Amgen España son el consumo de tóner y de papel.

Nota 3: La diferencia en el consumo de gasolina entre 2022 y 2023 se debe a que se incorporan 26 vehículos híbridos a la flota de Amgen, sólo 6 en el primer semestre y 21 en el segundo semestre. En el 2023 tenemos 26 vehículos híbridos más nuevos en flota. La autonomía máxima del vehículo en eléctrico es de 50km, pero se utiliza más el motor de combustión que el eléctrico debido a que las distancias recorridas son más largas y superan la autonomía de los 50km ofrecida por la electricidad. Además, un vehículo híbrido pesa mucho más que uno de combustión dado que lleva dos motores, el de combustión y el híbrido y una batería eléctrica, esto hace que el consumo de combustible sea más alto.

Nota 4: La diferencia en el consumo de tóneres se debe a un cambio en el modelo de impresora que hizo que los tóneres anteriores a medio usar o remanentes no se pudieran utilizar y hubiera que comprar nuevos.

Nota 5: El consumo total de papel corresponde tanto a los folios de impresión (162,8 kg) como a los vasos de papel que se utilizan en la oficina (41,8 kg).

Nota 6: La diferencia en el consumo de agua entre 2022 y 2023 se debe a varias razones. El consumo de agua en 2022 se estimó mediante un prorrateo de ocupación de personas de la planta que ocupaba Amgen en función de la ocupación total del WTC, a diferencia del 2023 el año en el que se reportan consumos reales. En 2022, las oficinas de Amgen contaban con cafetería, lo que conllevaba a un mayor consumo de agua por la limpieza, lavavajillas, etc.

En el 2023, Amgen se trasladó a unas oficinas diseñadas para reducir el consumo de energía con medidas como: máximo aprovechamiento de la luz natural, medidas de eficiencia energética, etc.

Estas medidas explican la disminución en el consumo eléctrico del año 2023 respecto al 2022 y, por lo tanto, la disminución de las emisiones de Alcance 2 (*location y market based*) de la Huella de Carbono. De manera adicional, a partir del mes de julio en 2023, el consumo de electricidad estuvo certificado por Garantías de Origen, cosa que ha hecho disminuir todavía más las emisiones de alcance 2 (*market based*).

5. GESTIÓN DEL PERSONAL

5.1. Empleo

La filial española de Amgen, con sede en Barcelona, contó en 2023 con una plantilla media de 314 empleados (316 empleados a cierre de ejercicio) altamente cualificados que trabajan repartidos por todo el país. En 2023 Amgen contrató a 14 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, y hasta septiembre de 2023, la Compañía contaba con aproximadamente una veintena de becarios haciendo prácticas durante un ejercicio. Sin embargo, desde octubre de 2023 se reformuló el programa de *trainees* y se redujo el número de participantes anual a 12 personas para que su experiencia en Amgen sea más fructífera todavía para su formación. Las escuelas con las que colabora la Compañía principalmente son CESIF, Talento-Ephos y ESAME.

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 2023, ningún becario pasó a formar parte de la plantilla.

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 2023, 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	2022	2023
Número total de empleados	315	316
Número total hombres	109	105
< De 30 años	2	1
Entre 30 y 50 años	43	34
> De 50 años	64	70
Número total mujeres	206	211
< De 30 años	9	6
Entre 30 - 50 años	129	128
> De 50 años	68	77

Nota 4: En el 2022 se ha cambiado el criterio para calcular la distribución de empleados por edad. En 2023 se mantuvo este criterio.

Número total y distribución de empleados por sexo y clasificación profesional	2022	2023
Número total de empleados	315	316
Número total Hombres	109	105
Directivos	4	4
Representantes	68	68
Técnicos	37	33
Administrativos	0	0
Número total Mujeres	206	211
Directivos	7	6
Representantes	75	74
Técnicos	109	117
Administrativos	15	14

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

Número total y distribución de modalidades de contrato por sexo	2022	2023
Número total hombres	109	105
Contrato indefinido	109	105
Contrato temporal	0	0
Número total mujeres	206	211
Contrato indefinido	206	211
Contrato temporal	0	0

Número total y distribución de modalidades de contrato por edad	2022	2023
Número total < De 30 años	11	7
Contrato indefinido	11	7
Contrato temporal	0	0
Número total entre 30 y 50 años	172	162
Contrato indefinido	172	162
Contrato temporal	0	0
Número total > de 50 años	132	147
Contrato indefinido	132	147
Contrato temporal	0	0

Número total y distribución de modalidades de contrato por clasificación profesional	2022	2023
Directivos	11	10
Contrato Indefinido	11	10
Contrato temporal	0	0
Representantes	143	142
Contrato Indefinido	143	142
Contrato temporal	0	0
Técnicos	146	150
Contrato indefinido	146	150
Contrato temporal	0	0
Administrativos	15	14

Contrato indefinido	15	14
Contrato temporal	0	0

Número total y distribución por tipo de jornada por sexo	2022	2023
Número total hombres	109	105
Completa	109	105
Parcial	0	0
Número total mujeres	206	211
Completa	202	207
Parcial	4	4

Número total y distribución por tipo de jornada por edad	2022	2023
Número total < de 30 años	11	7
Completa	11	7
Parcial	0	0
Número total entre 30 y 50 años	172	162
Completa	169	159
Parcial	3	3
Número total > de 50 años	132	147
Completa	131	146
Parcial	1	1

Número total y distribución por tipo de jornada por categoría	2022	2023
Directivos	11	10
Completa	11	10
Parcial	0	0
Representantes	143	142
Completa	143	142
Parcial	0	0
Técnicos	146	150
Completa	142	146
Parcial	4	4
Administrativos	15	14
Completa	15	14
Parcial	0	0

Promedio de contratos. Modalidades de contrato por sexo	2022	2023
Promedio total hombres	106	106
Contrato Indefinido	105	106
Contrato temporal	1	0
Promedio total mujeres	203	208
Contrato Indefinido	202	208
Contrato temporal	1	0

Promedio de contratos. Modalidades de contrato por edad	2022	2023
Promedio total < de 30 años	9	7
Contrato indefinido	8	7

Contrato temporal	1	0
Promedio total entre 30 y 50 años	163	159
Contrato indefinido	163	159
Contrato temporal	0	0
Promedio total > de 50 años	137	148
Contrato indefinido	137	148
Contrato temporal	0	0

Promedio de contratos. Modalidades de contrato por clasificación profesional	2022	2023
Directivos	10	10
Contrato indefinido	10	10
Contrato temporal	0	0
Representantes	142	143
Contrato indefinido	141	143
Contrato temporal	1	0
Técnicos	140	147
Contrato indefinido	139	147
Contrato temporal	1	0
Administrativos	17	14
Contrato indefinido	17	14
Contrato temporal	0	0

Promedio de jornada. Distribución por tipo de jornada por sexo	2022	2023
Promedio total hombres	106	106
Completa	106	106
Parcial	0	0
Promedio total mujeres	203	208
Completa	199	204
Parcial	4	4

Promedio de jornada. Distribución por tipo de jornada por edad	2022	2023
Promedio total < de 30 años	9	7
Completa	9	7
Parcial	0	0
Promedio total entre 30 y 50 años	163	159
Completa	160	156
Parcial	3	3
Promedio total > de 50 años	137	148
Completa	136	147
Parcial	1	1

Promedio de jornada. Distribución por tipo de jornada por categoría	2022	2023
Directivos	10	10
Completa	10	10
Parcial	0	0
Representantes	142	143
Completa	142	143

Parcial	0	0
Técnicos	140	147
Completa	136	143
Parcial	4	4
Administrativos	17	14
Completa	17	14
Parcial	0	0

Número de despidos por sexo y edad	2022	2023
Número total de despidos	7	1
Número total hombres	1	0
< De 30 años	0	0
entre 30 y 50 años	0	0
> De 50 años	1	0
Número total mujeres	6	1
< De 30 años	0	0
entre 30 y 50 años	0	0
> De 50 años	6	1

Número de despidos por sexo y clasificación profesional	2022	2023
Número total de despidos	7	1
Número total hombres	1	0
Directivos	0	0
Representantes	1	0
Técnicos	0	0
Administrativos	0	0
Número total mujeres	6	1
Directivos	0	0
Representantes	0	1
Técnicos	3	0
Administrativos	3	0

Número de empleados con discapacidad (31 de diciembre de 2022)	2022	2023
Número de empleados	2	2

Permisos de paternidad y maternidad a empleados	2022	2023
Total permisos	9	6
Total permisos hombres	2	1
Empleados derecho permiso parental	2	1

Empleados acogido permiso parental	2	1
Empleados que han regresado al trabajo después permiso parental	2	0 (dejó la compañía)
Total permisos mujeres	7	5
Empleados derecho permiso parental	7	5
Empleados acogido permiso parental	7	5
Empleados que han regresado al trabajo después permiso parental	7	5

Remuneraciones medias por sexo, tramo de edad y clasificación profesional	2022	2023
Remuneración media por sexo (€)		
Hombre	96.411	102.367
Mujer	86.334	88.938
Remuneración media por tramo de edad (€)		
< De 30 años	42.052	47.193
entre 30 - 50 años	83.173	83.993
> De 50 años	102.465	106.131
Remuneración media por clasificación profesional (€)		
Directivos	231.025	228.846
Representantes	88.572	96.771
Técnicos	84.865	86.675
Administrativos	46.422	46.951

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).

La diferencia en la remuneración media del tramo de edad <30 años, se debe a que en 2023 hay menos personas en el grupo. De las personas que componen el grupo, cinco han sido promocionadas o han recibido un *market-adjustment* en su salario y cinco personas han recibido bonus en 2023 (en 2022 no recibieron o era muy bajo por haberse incorporado a finales de 2021 o durante 2022)

En 2023, la brecha salarial entre hombres y mujeres ha sido del 13% (del 10% en 2022). 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. A finales de 2022 se incorporaron 5 mujeres y 1 hombre por lo que en 2023 no recibieron bonus o fueron muy bajos, asimismo, durante 2023 se incorporaron 14 mujeres que tampoco recibieron bonus, por lo que hace disminuir la retribución total y por tanto incrementa la brecha salarial.

Remuneración media de consejeros y directivos

Remuneración media de los consejeros y directivos	2022	2023
Remuneración media por sexo (€)		
Hombre	337.529	334.747
Mujer	280.707	280.263

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; que también se incluyó en los conceptos de remuneración en 2023.

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 se vincula al propósito de la actividad que se vaya a realizar.

En cuanto a la actividad del personal comercial, se trabaja igualmente con 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, dentro del territorio español, 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 marzo de 2023, Amgen España empezó la actividad presencial al 100% en las nuevas oficinas de la Torre Marenostrum de Barcelona, diseñadas específicamente para trabajar con la filosofía FlexSpace. En ellas, predominan las zonas de colaboración y cocreación, aunque también hay espacios para el trabajo individual de concentración para cuando es necesario. Apenas existen las salas de reuniones dado que se busca la horizontalidad de la organización así como la promoción de la socialización entre compañeros.

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 con un importe diario disponible de 11 euros.

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 cuatro estructuras de trabajo flexible:

- Trabajo remoto (con base en España)
- Jornada reducida
- Empleo compartido
- Horario flexible

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 los empleados 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 (Flexibility).

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

	2022	2022	2023	2023
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Número accidentes con baja	0	0	1	0
Índice de Frecuencia	0	0	2,69	0
Índice de Incidencia	0	0	471,70	0
Índice de Gravedad	0	0	0,06	0
Enfermedades profesionales	0	0	0	0

Las fórmulas utilizadas son las siguientes

- Índice de Frecuencia (Por sexo): $\text{Número de accidentes de trabajo con baja (se excluyen in itinere) / número de horas trabajadas} * 10^6$

- *Índice de Gravedad (Por Sexo): Número de días de baja o jornadas perdidas / número de horas trabajadas * 10³*
- *Índice de Incidencia (Por Sexo): Número de accidentes / Promedio de trabajadores * 100.000*

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 fueron 920 horas, mientras que las derivadas de permisos de maternidad de mujeres fueron 3.312 horas en 2022.

Asimismo, el absentismo derivado de enfermedad común o accidentes no laborales supuso 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 fueron de 16.176 horas anuales.

En cuanto a las **horas de absentismo en 2023**, la jornada media de los empleados de Amgen España es de 8 horas. Las horas de absentismo derivadas de permisos de paternidad en 2023 de hombres han sido 184 horas, mientras que las derivadas de permisos de maternidad de mujeres han sido 2.640 horas en 2023.

Asimismo, el absentismo derivado de enfermedad común o accidentes no laborales ha supuesto en 2023 la pérdida de 1.490 días de trabajo, equivalente a 11.920 horas, repartidas entre 4.248 horas en hombres y 7.672 horas en mujeres.

Las horas de absentismo derivadas por accidente laboral han sido 176 horas

En total, las horas de absentismo durante 2023 han sido de 14.920 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 llevó a cabo en el Q3 del 2023 una formación online a todos los empleados.

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 tres pilares de bienestar: actividad física, alimentación saludable, bienestar emocional. En 2023, dejamos de colaborar con la plataforma externa Biwel generando los contenidos internamente y liderados por un equipo de voluntarios. Las actividades llevadas a cabo durante el año fueron:

- Lanzamiento de comunidades a través de canal de teams, para poner en contacto a los empleados de Amgen según actividad favorita: running, padel, voley, etc.
- Programa semanal de bienestar emocional (de 50h de duración total) basado en el *Mindfulness* al que asiste un grupo fijo de alumnos.

- Torneo de voley playa, de un día de duración, en un centro deportivo cerca de las oficinas.
- Animamos a la participación a la II Carrera-macha de SEOM a todos los empleados de la compañía.
- Promovimos encuentros periódicos en la zona de Valencia para fomentar el sentimiento de pertenencia entre equipos de campo y por lo tanto mejorar el bienestar emocional.
- Lanzamientos de una sharepoint donde recopilar información referente a los 3 pilares del programa: sugerencias de recetas saludables, consejos sobre equipación técnica, etc. La difusión del nuevo contenido subido a este sharepoint se hace a través de newsletter enviadas periódicamente (aproximadamente 1 o 2 al mes).

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 2023, correspondiente al mes de noviembre, otorgamos esta ayuda a un total de 152 empleados (105 empleados en 2022).

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 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. Esta cultura se ha visto reforzada con la inauguración de las nuevas oficinas, diseñadas según la filosofía de trabajo Flexspace.

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 2023 continuamos con la segunda edición de *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 permite estar más cerca de ellos y entender sus necesidades. El programa, que vive en un canal de Microsoft Teams, se ha ido construyendo con la ayuda de la figura "rotativa" de los embajadores y gracias al continuo *feedback* de los 32 participantes. Además de las 4 sesiones virtuales realizadas durante el año para tratar temas clave de la Compañía de forma bidireccional, nutrimos el canal con información de gran valor a su figura como gestores de personas. Durante esta segunda edición hemos tenido la oportunidad de optimizar más el proyecto a las necesidades reales de los managers y por lo tanto seguir mejorando en el feedback recibido. La encuesta realizada sobre la última sesión virtual (en diciembre) fue valorada con un 4,5 sobre 5.

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 carrera 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 2023 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, en 2023 y en 2022.

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 aplicando los atributos de liderazgo propios de la compañía, y herramientas de coaching y liderazgo basadas en modelos de liderazgo situacional. Durante 2023 se implementó un nuevo modelo de liderazgo a nivel de Amgen Global, basado en los atributos de liderazgo de Amgen, el modelo OFTEN de coaching y el modelo de liderazgo SLII. Por este motivo, durante 2023 realizó un plan de formación específico dirigido a los mandos intermedios y ejecutivos de la compañía, con el fin de potenciar sus habilidades en esta área y la aplicación de las herramientas y modelos anteriormente mencionados.

En función del compromiso y la competencia de una persona para cada tarea, los managers diagnostican el nivel de desarrollo de cada uno de sus colaboradores y colaboradoras, adaptando su estilo de coaching en modo dirigir, entrenar, apoyar o delegar. El objetivo final es que los empleados progresen hasta un punto en el que estén empoderados. Este empoderamiento consiste más en escuchar que en hablar, en delegar más que dictar y animar a que cada persona de sus equipos pueda ejemplificar el nivel de excelencia para cada competencia o tarea desarrollada.

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 en encuentros *All Staff*. 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 porque sus opiniones e ideas contribuyen a mejorar nuestra compañía

Así, se realizan encuestas con regularidad sobre el desempeño general de la organización: qué funciona bien y qué puede mejorarse.

Algunos ejemplos son:

- **Global Pulse Survey:** 2 veces al año 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 2 últimas encuestas realizadas en 2023 se han obtenido resultados muy positivos, obteniendo un resultado de favorabilidad de 76 y 78 sobre 100.

En las encuestas de junio y octubre de 2023 se incluyeron 3 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 78,1 puntos de favorabilidad.

- **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.

Asimismo, 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.

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 / Viva Engage

Yammer / Viva Engage 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 virtualmente o 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*.

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.

Durante 2023 profundizamos nuestra amplia oferta formativa *online* a todos los empleados de Amgen España, con el fin de seguir potenciando la autonomía completa para diseñar y ejecutar por sí mismos un plan personalizado centrado en sus intereses que, además, ofrece privacidad sobre la formación que elijan. Por otro lado, esta oferta *online* permite también combinar la autoformación con la realización de otros seminarios y talleres, de manera que facilita una mayor flexibilidad en la cumplimentación de los contenidos, ya que permite adaptarlo al ritmo individual de aprendizaje. Los empleados de Amgen tienen a su disposición plataformas como Learning Hub, que aúna todo el contenido ofrecido a nivel global, con recursos variados en diversos idiomas y acceso a las mejores escuelas de formación como Harvard Business School, Coursera, etc. o *partners* estratégicos de formación, como Hemsley-Fraser:

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 dos veces al año. La última actualización del plan de formación de 2023 tuvo lugar en julio de dicho año. Fruto de estas revisiones, 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 2023, 75 personas (60 personas en 2022) 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 en los últimos dos años según la clasificación profesional.

	2022	2023
Directivos	180	319
Representantes	5.910	4.498
Técnicos	5.107	8.236
Administrativos	209	479
TOTALES	11.406	13.532

La disminución en las horas de formación realizadas en la categoría de representantes se debe a la priorización del diagnóstico del nivel de desarrollo de las habilidades clave para responder a los retos que suponen el entorno cambiante en el que se desarrolla su actividad profesional, manteniéndose las actividades formativas clave para el desempeño de su puesto de trabajo y también la actividad formativa autónoma dirigida por sus propios intereses. Por otro lado, hay un incremento porcentual relevante en las horas de formación de administrativos, que durante el año 2023 respondió a retos profesionales nuevos y que tuvo el soporte de un plan específico de capacitación para poder dar apoyo a las nuevas habilidades requeridas. También hay un incremento de las horas de formación en la categoría de directivos, debido a la realización de formación en el área de coaching y liderazgo, mencionada anteriormente. Por último, el aumento registrado en la categoría de Técnicos se debe por un lado a un mayor registro y control de la formación realizada, que tiene múltiples modalidades y organizadores, y por otro lado a un aumento efectivo de las horas de formación, debido a la dinámica interna la propia compañía.

Objetivos de formación 2024

En 2024, deseamos mantener una definición continuista con respecto al año anterior de los objetivos del plan formativo: proporcionar aquellos conocimientos y habilidades necesarias que den respuesta a las necesidades organizativas de Amgen. Dichos objetivos están en la línea de las recomendaciones que establece el Informe de Perspectivas de la OCDE para 2023 (*OECD Skills Outlook 2023*). Los ejes prioritarios del plan formativo fomentarán habilidades que ayuden a los empleados de Amgen a anticiparse a los cambios del entorno, potenciar el trabajo colaborativo y multifuncional, ayudar a integración nuevas tecnologías digitales, con especial énfasis en la inteligencia artificial, y empoderarles en la toma de decisiones.

El primer eje estratégico pretende incrementar las habilidades analíticas y de interpretación de información a partir de las herramientas digitales y datos disponibles en la compañía, con el fin de que los empleados de Amgen dominen competencias de análisis crítico que les permitan anticiparse a las tendencias cambiantes de su entorno profesional e incrementar la toma autónoma de decisiones y proactividad en su entorno laboral.

El segundo eje estratégico pretende incrementar las habilidades de trabajo colaborativo, maximizando el uso de las herramientas y plataformas digitales existentes en Amgen, con el fin de optimizar el intercambio de información relevante para las funciones que realizan, agilizar la toma de decisiones,

reducir la carga burocrática y minimizar los tiempos dedicados a las tareas de esta área. Como consecuencia, se pretende generar también un impacto positivo en la conciliación de la vida laboral y familiar, reduciendo tiempos y carga de trabajo.

El tercer eje estratégico sería la capacitación de los empleados de Amgen en habilidades digitales y uso de inteligencia artificial (IA). La consecución de este eje se realizará tanto aplicando de forma sinérgica tecnologías de la información y plataformas digitales en los ejes arriba mencionados. Para ello, se proporcionará *coaching* específico para manejar las necesidades formativas individuales de cada empleado y empleada.

Por otro lado, en 2024 hemos previsto iniciar un programa formativo de soporte en paralelo a la implementación de herramientas de inteligencia artificial integradas en las plataformas digitales utilizadas en Amgen. Finalmente, se reforzarán las competencias empleadas en el uso de herramientas digitales para la interacción con la comunidad sanitaria, con el fin de aumentar el valor añadido de la información y formación proporcionada por Amgen a los profesionales sanitarios.

Las condiciones cambiantes del sector farmacéutico nos hacen tener una aproximación flexible al plan anteriormente descrito, por lo que, en base a este principio, podrían surgir nuevas formaciones en el transcurso de 2024 de acuerdo con las necesidades del negocio y los ejes prioritarios anteriormente mencionados, de forma que determinados temas formativos puedan ser priorizados por encima de otros. 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 en España están alojadas en las plantas 19 y 20 de la Torre Mareostrum de Barcelona (Plaça del Gas, 1), gestionadas por el grupo inmobiliario Colonial. Amgen comenzó a trabajar presencialmente en las nuevas oficinas a partir de marzo de 2023 y durante los meses de enero y febrero la mayoría de los empleados teletrabajaron desde sus domicilios, aunque algunos sí estuvieron en las oficinas, por lo cual se reportan consumos de todos los meses de 2023.

El acceso a las oficinas y la movilidad dentro de las mismas no tiene barreras arquitectónicas. Asimismo, 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 cartón 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 marzo del 2023 se aprobó el II Plan de Igualdad y su 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 en 2023 se reunió periódicamente y cuyas funciones 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.

En 2023 obtuvimos el **Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE)** que es una marca de excelencia que otorga el Ministerio de Igualdad a empresas y otras entidades que destacan en el desarrollo de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante planes y medidas de igualdad.

Al ser reconocidos con el DIE pasamos a formar parte de la RED DIE que es una iniciativa del Instituto de la Mujer del Ministerio de Igualdad para potenciar el intercambio de buenas prácticas y experiencias en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

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 2023, una mujer (5 mujeres en 2022) de Amgen España formó parte de este programa.
- **WE2 ELMAC Mentoring:** en 2023, un total de 15 mujeres (18 mujeres en 2022) de Amgen España participaron en este programa en el que una senior manager como mentora de 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 2023, el equipo de Diversidad, Inclusión y Pertenencia (o DI&B por sus siglas en inglés) siguió trabajando 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, durante 2023, se realizaron algunas acciones conjuntas:

- Campaña de lanzamiento del canal de Viva Engage (en el que contamos con 123 miembros y donde se generaron unas 750 interacciones desde su apertura en abril 2023),
- Recomendación de lecturas inclusivas para el verano en Viva Engage.
- Concurso de postales navideñas con los hijos de los empleados, centradas en la temática de DI&B.

Además, cada uno de los equipos realizaron diferentes iniciativas durante el año:

Mujeres y liderazgo:

- Webinar sobre medicina de género, una aproximación a la práctica de la medicina basada en el hecho que las características biológicas diferenciales entre los dos sexos, identidad de género y roles sociales impactan en la salud y la enfermedad de las personas.
- Campaña en Viva Engage 'Sabías Qué', píldoras digitales con datos curiosos alrededor de la temática de Mujeres y Liderazgo.

LGTBI:

- Participación en el Día del Orgullo en Madrid, de la mano de la FELGTBI+ (con quien colaboramos por segundo año consecutivo) y liderado por voluntarios de Amgen, que organizaron un grupo para asistir al desfile.
- Webinar sobre diversidad familiar para visibilizar los diferentes tipos de familias que existen y las barreras con las que se encuentran. Contamos con la presencia de una formadora de la FELGTBI+ y una persona del colectivo como testimonio.

Culturas Diversas:

- Webinar sobre Transculturalidad, junto a la Asociación Puente. Gracias al testimonio en primera persona de una persona miembro de la asociación, nos acercamos a las dificultades que viven las personas migrantes al llegar a un nuevo país.
- Acción colaborativa en Yammer para animar a compartir fotografías de la gastronomía de diferentes países, aprovechando las vacaciones de verano.

Capacidades Diferentes:

- Gestión, junto a RRHH, para la incorporación de una persona con capacidades diferentes en el equipo de Facilites, de la mano de la Fundación SIFU.
- Webinar de sensibilización sobre la diversidad funcional, impartido por un formador de la Fundación SIFU.

Además, durante 2023 a nivel interno se realizó un diagnóstico sobre el estado actual de sus políticas en favor de la igualdad de las personas LGTBI+ junto a EMIDIS, el programa para empresas de la FELGTBI+.

De cara a seguir mejorando y optimizando el programa de DI&B, en el mes de septiembre organizamos una sesión de trabajo con un representante de cada uno de los equipos donde analizamos el tipo de contenidos, canales, organización de los equipos, etc.

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 EEO/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 2023, Amgen implementó la Ley de Protección de Informantes por la que se traspone la Directiva 2019/1937 de 23 de octubre de 2019 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión con éxito.

El Consejo de Administración ha nombrado al comité de Compliance como entidad responsable del canal de denuncias que a su vez ha delegado la tarea en el Compliance lead, Bárbara Muñoz Figueras, que actualmente ostenta dicho cargo. El nombramiento ha sido debidamente notificado a la Oficina Antifraude de Cataluña.

Asimismo, aprovechando la oportunidad que nos otorgaba la implantación de la normativa, desde Compliance y Recursos Humanos se consideró que era un buen momento para ir un paso más allá y de forma diferente asegurarnos que el mensaje calaba en la organización.

Con el objetivo de llegar a los empleados, se ha puesto en marcha una campaña de comunicación interna llamada *Speak Up - Alza la voz*. En ella difundimos breves mensajes de audio en los que se explicaban situaciones reales experimentadas por empleados de la compañía y en los que desmentían los 5 mitos más habituales sobre denunciar conductas inadecuadas en Amgen: *Represalias*, *Anonimato*, *La compañía no actuará*, *Otro ya lo habrá reportado*, *Me falta información*.

No se ha recibido ninguna denuncia por vulneración de Derechos Humanos ni en el ejercicio actual ni en el pasado (2022).

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 para ayudar a la compañía a identificar los aspectos de mejora. Sus recomendaciones se implementaron en 2022 y en 2023.

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 fueron 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 2023 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 FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE BANCOS DE ALIMENTOS FESBAL** para la adquisición de alimentos en la campaña navideña. Esta cantidad era parte del presupuesto dedicado al pica-pica de Navidad con los empleados que no se celebró para tener un gesto solidario con las personas en riesgo de exclusión social
- **40.000 euros para la FUNDACIÓN GRUPO SIFU** para el desarrollo de actividades para la inserción social y laboral de personas con discapacidad, así como de cualquier otro colectivo en riesgo de exclusión social.

El total de donaciones económicas en 2023 fue de **50.000 euros**. En 2022, de 65.000 euros.

Asimismo, y dado que Amgen España se mudó de oficinas y comenzó a trabajar presencialmente en marzo de 2023, se ha donado diverso material informático a la asociación Solidança, en total 59 elementos, como pantallas, teclados, ratones, impresoras o proyectores, entre otros.

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 2023 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 2023 la Compañía recibió por segundo año consecutivo 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 5.300 alumnos (4.000 en 2022) han recibido una beca Amgen Scholars, entre ellos 90 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 tres primeros años de vida, hay más de 37.000 usuarios en España.

Otros proyectos educativos

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 cuatro 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
- **Formación en divulgación científica y concurso dirigido al alumnado** de los centros educativos participantes para potenciar la capacidad de exponer en público en el ámbito de la genética y la biotecnología.

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
- La Universidad de les Illes Balears (UIB) encargada de la captación de 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
- La Delegación Institucional del CSIC en la Comunidad de Galicia, encargada de la captación de 5 científicos y científicas en la Comunidad de Galicia

En 2023, participaron un total de 33 investigadores (27 investigadores en 2022), de las cuales un 58% fueron mujeres. Se realizaron un total de 76 actividades en 15 escuelas de Cataluña, 5 de la Comunidad Valenciana, 5 de la Comunidad de Madrid, 5 de las Islas Baleares y 5 de la Comunidad de Galicia. Se alcanzó así a 1.056 estudiantes (894 estudiantes en 2022).

En las encuestas posteriores a la participación en el programa, alumnos lo puntuaron con un 8 sobre 10; los profesores con un 9,6; y los investigadores con un 9,4 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 2023, se incrementó en un 5%.

Se llevaron a cabo 66 estudios (63 en 2022), en 351 centros hospitalarios diferentes y con un total de 1.504 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 59,1%
- Cardiovascular: 4,6%
- Metabolismo óseo 3%
- Inflamación 24,2%
- Nefrología 3%
- Neurociencias 4,6%
- Desordenes Metabólicos 1,5%

Un porcentaje muy importante de los estudios son investigaciones de fase temprana, en concreto un 28,8% son estudios de Fase 1 y un 18,2% son estudios de Fase 2. Los estudios de Fase 3 corresponden a un 37,9% del total. El 100% se alcanza con un 3% de estudios en fase 0 y un 12,1% en fase 4.

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.

En 2023, el número de nuestros proveedores monitoreados a través de EcoVadis aumentó en un 18%. Actualmente a nivel global Amgen mide el rendimiento de la sostenibilidad para aproximadamente el 68% del gasto total en proveedores en 2023, igual que en 2022.

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 2023, 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

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

- **Web corporativa:** 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 5.032 a 31/12/23, con un incremento de 85 respecto a 2023.
- **LinkedIn:** @AmgenEspaña Cuenta lanzada el 25/10/23. Número de seguidores a 31/12/23: 2.966, con un incremento de más de 1.300 seguidores.
- **Canal de YouTube:** 2.265. suscriptores a 31/12/23
- **Correo electrónico:** uso tradicional

Principales resultados de comunicación digital

- Durante 2023 se publicaron un total de 304 posts en Twitter, generando más de 2 millones de impresiones, 3.443 interacciones y 85 nuevos seguidores para el canal.
- En octubre de 2022 lanzamos el canal de LinkedIn, con muy buena acogida. Tras poco más de un año de vida del canal, cerramos el año con 165.735 impresiones, 17.063 interacciones y 109 posts.
- En Youtube hemos publicado 25 nuevos vídeos y logrado más de 684.000 visualizaciones, un 129% más que en 2022.

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 2023 se gestionaron un total de 228 reclamaciones (178 en 2022) relacionadas con la calidad de los productos distribuidos por Amgen España mientras que 266 (207 en 2022) fueron en referencia a reclamaciones 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 2023 fue de 28 días (37 días en 2022) y el máximo establecido por los procedimientos de Amgen es de 45 días.

Debido al incremento de las ventas de medicamentos, se observa un aumento en el número de reclamaciones en 2023 respecto a 2022.

Si bien la gestión de las reclamaciones es muy parecida en ambos casos, existen algunas diferencias. En el caso de recibir una reclamación referente a la calidad de un producto, el *call center* que atiende la llamada, inicia en el sistema informático de reclamaciones 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 es por cuestiones de calidad, se solicita al reclamante que mantenga la unidad objeto de la reclamación (el producto disponible), para que seguidamente la Compañía gestione su recogida. Basándose en la información de la unidad, Amgen asigna una criticidad e inicia una investigación interna para determinar posibles defectos de las mismas.

Una vez la unidad es recibida por la Compañía, se inicia el abono de la unidad defectuosa al reclamante.

Por otro lado, en caso de recibirse una 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 investigar para determinar que causó la reclamación.

Del mismo modo que sucedía con las reclamaciones de calidad, por política de Amgen España se realiza el abono de la reclamación una vez se recibe, si fuera necesario. (No siempre hay abonos detrás de las reclamaciones de distribución)

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 2023.

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.
- **Proyecto con EUPATI:** proyecto para la Optimización de la participación de los pacientes en la evaluación de los medicamentos. El objetivo general de este proyecto es ayudar a los pacientes a afrontar de la mejor forma posible su participación en la evaluación de medicamentos, dados los cambios que se producirán próximamente, a propósito de la nueva legislación europea sobre política farmacéutica. En concreto, se pretende ofrecer a las asociaciones de pacientes (AAPP) una guía para fomentar una participación más activa, informada y significativa de los pacientes en el proceso de evaluación de medicamentos
- **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/>
- **Proyecto SABIOMARES:** proyecto de investigación social sobre biomarcadores en cáncer de pulmón liderado por la Asociación Española de Afectados de Cáncer de Pulmón (AEACaP) y Fundación MÁS QUE IDEAS, en el marco de la iniciativa internacional From Testing to Targeted Treatments. Esta iniciativa pone de manifiesto las experiencias y necesidades de los pacientes con cáncer de pulmón en relación a los biomarcadores y la medicina de precisión. Expone las demandas en torno a un diagnóstico molecular y la minimización de la inequidad existente en nuestro país en esta materia. recoge la experiencia y conocimiento de las personas con cáncer de pulmón en España

Campañas asociacionismo Europacolón 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

Convenio de colaboración Anual con Acción Psoriasis. Convenio para el fomento del empoderamiento del paciente dentro del Sistema Nacional de Salud a través de la formación específica y campañas propias para hacer oír su voz.

Proyecto 'ParticipAcción'. Proyecto cocreado con la Plataforma de Organizaciones de Pacientes (POP) con el objetivo de crear un modelo de excelencia a nivel de meso y microgestión sobre la involucración de los pacientes en el sistema sanitario, aplicando dicho modelo a nivel hospitalario y recogiendo la perspectiva del paciente de una manera reglada.

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/>

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.

Guía comunicación médico-paciente con artritis. Guía de trabajo en una consulta del paciente con artritis, respondiendo a sus necesidades y buscando la integración del paciente en la toma de decisiones en torno a su enfermedad.

Iniciativas de sensibilización y concienciación

V Cumbre contra el cáncer. Apoyo al programa creado para el abordaje de los grandes retos del SNS en cáncer, haciendo llegar el manifiesto a miembros clave del Ministerio de Sanidad.

Cáncer: cuestión de estado. Elaboración y difusión del manifiesto que aboga por la reducción de los tiempos de aprobación en España y la inequidad.

Encuesta de percepción del riesgo cardiovascular en España

Encuesta realizada en colaboración con la asociación de pacientes Cardioalianza a 2000 españoles y en la que se desprende un bajo conocimiento de la enfermedad cardiovascular y cómo afectan sus factores de riesgo.

https://youtu.be/bLZKvccyw1E?si=_VinPBROZED8a6UZ

Programas con pacientes promovidos por Amgen

Campaña sobre la sexualidad con artritis. Apoyo a la difusión de los mensajes que ayudarán a desbancar los mitos y hacer que los pacientes con artritis puedan tener una sexualidad normal y adecuada.

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, tales como el cáncer o las enfermedades cardiovasculares.

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.

Entorno enfermedad psoriásica

My Approach Care: Aplicación móvil unidireccional que ofrece al profesional la posibilidad de hacer un seguimiento continuo de sus pacientes con enfermedad psoriásica mediante cuestionarios de calidad de vida. Existe un perfil para psoriasis y otro para artritis psoriásica con cuestionarios específicos para cada patología.

Entorno Fractura de cadera

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 2023: con motivo de la celebración del congreso ASHP *midyear* 2023 en Anaheim (Estados Unidos), la Sociedad Española de Farmacia Hospitalaria (SEFH) en colaboración con Amgen ofreció la jornada POST-MIDYEAR 2023 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. Durante 2023 se realizaron 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 original².

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.

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

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.

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
Modelo de negocio	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 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4-5
	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.
Políticas	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	
Riesgos no financieros	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
Asuntos relevantes y materialidad	Análisis de materialidad	GRI 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales GRI 3-2 Lista de temas materiales	9-10, 63- 64
Marco de reporting	Introducción	Estándares GRI seleccionados GRI 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto GRI 2-5 Verificación externa	3
Cuestiones medio-ambientales	Global medioambiente		
	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	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas Amgen España no dispone de certificaciones ambientales. Asimismo, no existen contingencias significativas relativas a este aspecto por lo que no	11

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Página
		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).	
Contaminación			
	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 La contaminación acústica y lumínica no se consideran materiales para la compañía.	12
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
	Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	13
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	No es material	N/A
Uso sostenible de los recursos			
	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.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	15
	<ul style="list-style-type: none"> Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y; el uso de energías renovables. 	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	15-16
Cambio Climático			
	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)	12-13
	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	
Protección de la biodiversidad			
	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
Empleo			
Cuestiones sociales y relativas al personal	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	17-22
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	GRI 2-7 Empleados	18-19
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 2-7 Empleados	19-20
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 401-1 Nuevas contrataciones de	21

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Página
		empleados y rotación de personal	
	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.	Criterio interno	22
	Brecha salarial	³ Criterio interno	22
	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	23
	Implantación de políticas de desconexión laboral.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	25-26
	Empleados con discapacidad.	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	17
Organización del trabajo			
	Organización del tiempo de trabajo.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	23-26
	Número de horas de absentismo.	Criterio interno	28
	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	24-26
Salud y seguridad			
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	27-29
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	GRI 403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo ⁴ GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	27-28
Relaciones sociales			
	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	29-30
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	27-30
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva	30
	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	28-31
Formación			
	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	33-35
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	Criterio interno	35
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad			
		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	35
Igualdad			
	<ul style="list-style-type: none"> Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). 	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	35-36

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

⁴ Las fórmulas empleadas para el cálculo de los índices fueron:

Índice de Frecuencia (Por sexo): Número de accidentes de trabajo con baja (se excluyen in itinere) / número de horas trabajadas * 10⁶

Índice de Gravedad (Por Sexo): Número de días de baja o jornadas perdidas / número de horas trabajadas * 10³

Índice de Incidencia (Por Sexo): Número de accidentes / Promedio de trabajadores * 100.000

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Página	
Respeto de los derechos humanos	medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo; <ul style="list-style-type: none"> La integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad 			
	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	39-40	
	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	39-40	
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Criterio interno	42	
	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	41-42	
	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	41-42	
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	39	
	La abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	39-40	
	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	43-44
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	45
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	45	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible				
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	46-49	
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio			46-49	
Cuestiones relativas a la sociedad	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	46, 47-50	
	Las acciones de asociación o patrocinio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-28 Afiliación a asociaciones	6, 47-50	
	Subcontratación y proveedores			
	<ul style="list-style-type: none"> La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental 	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	12, 51	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	50	
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	51-52		

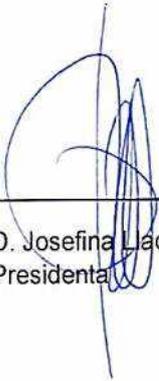
Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Página
	<ul style="list-style-type: none"> Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas. 	GRI 2-16 Comunicación de inquietudes críticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos Criterio interno	52
Información fiscal			
	1.) Beneficios obtenidos país por país. 2.) Impuestos sobre beneficios pagados. 3.) Subvenciones públicas recibidas	Criterio contable	8

9.2. Temas incluidos en el análisis de materialidad

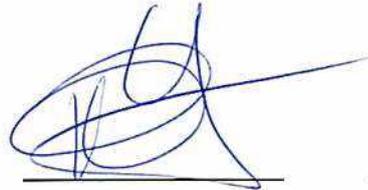
Negocio y Gobernanza	Gobernanza Corporativa (liderazgo saludable de la compañía)	1
	Ciberseguridad	2
	Gestión de Riesgos y Oportunidades	3
	Desempeño financiero	4
	Cultura de Sostenibilidad (transmisión del conocimiento sobre ESG/sostenibilidad a los grupos de interés de la compañía, con énfasis en los 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
Ética	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
Personas (Capital Humano)	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
Impacto Social	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
Cadena de Aprovisionamiento (Supply Chain)	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
Protección Ambiental	Acción Climática y descarbonización (Cálculo de la huella de carbono, planes de compensación y de disminución de la misma.)	16-17

	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
Innovación	Innovación, Investigación y nuevos Desarrollos	33
	Digitalización y automatización (IoT): Sistemas de almacenamiento automatizados inteligentes (disposición del layout, densidad de almacenamiento...),	34
Consumidores	Salud y seguridad del producto	35
	Precio del Producto	36
	Compromiso con el consumidor (Consumer engagement)/satisfacción del cliente	37

Reunidos los Administradores de Amgen, S.A. Sociedad Unipersonal, con fecha 28 de marzo de 2024 y en cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, proceden a firmar el Estado de Información No Financiera del ejercicio comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023.



D. Josefina Lados Canela
Presidenta



D. Paraskevi Florou
Consejera



D. Maria del Mar Guinot Pallé
Secretaria