

# **ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA**

Amgen España

Ejercicio 2021

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	SOBRE LA COMPAÑÍA Y EL GRUPO AMGEN .....	3
2.1	Modelo de negocio de Amgen España .....	4
2.2	Organización y mercados .....	4
2.3	Objetivos y estrategia .....	5
2.4	Riesgo y su gestión .....	6
2.5	Información fiscal.....	7
3.	ANÁLISIS DE MATERIALIDAD.....	8
3.1	Metodología del análisis realizado.....	8
4.	GESTIÓN AMBIENTAL.....	10
4.1	Enfoque de gestión ambiental del Grupo Amgen .....	10
4.2	Efectos previsibles de la actividad de Amgen sobre el medio ambiente y gestión de riesgos a raíz del cambio climático .....	10
4.3	Contaminación y cambio climático .....	11
4.4	Economía circular, uso sostenible de recursos y biodiversidad.....	12
4.5	Principales métricas ambientales de Amgen España .....	13
5.	GESTIÓN DEL PERSONAL.....	15
5.1	Empleo .....	15
5.2	Organización del tiempo de trabajo .....	20
5.3	Salud y seguridad.....	24
5.4	Relaciones sociales.....	27
5.5	Formación.....	30
5.6	Accesibilidad.....	31
5.7	Igualdad.....	31
6.	DERECHOS HUMANOS.....	34
6.1	Valores, estándares y Código de Conducta .....	35
6.2	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas.....	36
7.	CORRUPCIÓN Y SOBORNO .....	38
7.1	Prevención de la corrupción y el soborno.....	38
7.2	Lucha contra el Blanqueo de Capitales .....	39
7.3	Aportaciones a fundaciones sin ánimo de lucro .....	39
8.	SOCIEDAD.....	41
8.1	Desarrollo sostenible .....	41
8.2	Subcontratación y proveedores .....	44
8.3	Consumidores .....	46
9.	ANEXO.....	51
9.1	Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad .....	51
9.2	Temas incluidos en el análisis de materialidad.....	54

## 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 2021 (del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021), 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 2021 de Amgen, S.A.

Para elaborar el Estado de Información No Financiera, se han seguido los requisitos establecidos por la Ley. 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 participa en el descubrimiento, desarrollo, fabricación, comercialización y distribución de terapias humanas basadas en los avances de la biología celular y molecular. En este sentido, desde su nacimiento en 1980, utiliza todo el potencial de la ciencia para cambiar la práctica clínica de áreas terapéuticas como la cardiología, la nefrología, la onco-hematología o las enfermedades inflamatorias o del metabolismo óseo.

Su propósito consiste en mejorar la calidad de vida de los pacientes, trabajando con la administración pública sanitaria y los profesionales para facilitar mejores 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.

Todo ello es posible gracias al talento y el trabajo de los más de 21.000 empleados que integran el grupo a nivel global, que han hecho posible que, gracias a los productos comercializados, más de 20 millones de pacientes mejoren su salud y su calidad de vida con presencia en más de 100 países.

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

Lleva a cabo ventas, marketing y actividades relacionadas en su papel de distribuidor, suministrando productos comprados a Amgen Europe GmbH a los clientes en su propio nombre y por su propia cuenta. Amgen España también realiza trabajos de apoyo al desarrollo clínico en beneficio de Amgen Inc.

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

## 2.1 Modelo de negocio de Amgen España

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

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

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

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

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

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

Como se ha detallado, en España las operaciones de la Compañía son exclusivamente comerciales y de apoyo al desarrollo clínico. La filial compra los fármacos a Amgen global, donde son producidos mayoritariamente en fábricas en Estados Unidos, Puerto Rico y Europa, concretamente en 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.

## 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 productivas de Rhode Island, Massachusetts, Puerto Rico y Países Bajos e Irlanda. 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 2021, Amgen a nivel global cuenta con más de 200 ensayos clínicos internacionales puestos en marcha, imprescindibles para convertir el medio centenar de moléculas en desarrollo en fármacos eficaces y seguros.

Por su parte, en España, tiene cerca de 80 ensayos clínicos puestos en marcha en las diferentes áreas terapéuticas.

## 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 con los más exquisitos niveles de calidad para mejorar la salud y la calidad de vida de las personas que padecen algunas de las patologías más graves, como el cáncer, las enfermedades cardiovasculares o las inflamatorias.

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

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

De los medicamentos comercializados, 13 son *first in class*, es decir, tienen mecanismos de acción que fueron pioneros en el momento de su lanzamiento. En la actualidad, Amgen cuenta con una extensa y prometedora cartera de moléculas en desarrollo y trabaja para acelerar al máximo los procesos de investigación de cada fármaco, garantizando siempre su calidad. Gracias a este esfuerzo, el grupo ha logrado disminuir la media de la industria en tres años para ofrecer a los pacientes nuevas opciones terapéuticas lo antes posible.

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

- **Oncología:** Amgen ofrece tratamientos tanto para tumores sólidos como el cáncer de mama, el de colon o el de pulmón; como para tumores líquidos como el mieloma múltiple y la leucemia linfoblástica aguda.
- **Hematología:** Amgen proporciona opciones terapéuticas para enfermedades de la sangre, muchas de ellas consideradas raras, como la trombocitopenia inmune primaria o la neutropenia.
- **Cardiología:** ofrece tratamientos para la hipercolesterolemia y nuevas opciones terapéuticas para la insuficiencia cardíaca.
- **Nefrología:** Amgen cuenta con un fármaco para tratar el hiperparatiroidismo secundario, una complicación frecuente vinculada a la insuficiencia renal crónica.
- **Enfermedades óseas:** Amgen ha sido pioneros 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:** Amgen tiene tratamientos para la psoriasis y la artritis psoriásica o la enfermedad de Behçet, tres enfermedades altamente limitantes.
- **Patologías neurológicas:** Amgen ha descubierto un fármaco pionero para prevenir las migrañas en pacientes que las sufren de manera recurrente y severa.
- **Investigación y Desarrollo:** la actividad de Amgen en I+D en España es también muy intensa. Amgen España es la segunda filial en número de ensayos clínicos de la compañía, solo por detrás de Estados Unidos. Amgen España tiene más de medio centenar de estudios en marcha en un amplio espectro de áreas terapéuticas en colaboración con diversos centros sanitarios del país. Conscientes de la creciente complejidad de la medicina y de la necesidad de garantizar la sostenibilidad y la calidad del Sistema Nacional de Salud, Amgen trabaja estrechamente con las administraciones públicas para proporcionar soluciones, más allá del desarrollo de fármacos, que contribuyan a una sanidad moderna y equitativa, aceleren los diagnósticos y faciliten la práctica clínica.

## 2.4 Riesgo y su gestión

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

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

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

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

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

Complementariamente al papel desarrollado por el Consejo y los comités de Amgen, el *Enterprise Risk Council*, un grupo interfuncional de los líderes empresariales de la Compañía que representan todas

las funciones clave del negocio, trabaja para identificar y evaluar los riesgos que cumplen los criterios preestablecidos que constituyen un riesgo a nivel empresarial, y confirma que hay una clara responsabilidad y planes de mitigación apropiados, incluyendo la supervisión y la presentación de informes. Además, los riesgos emergentes que no alcanzan el nivel de riesgo institucional se evalúan, se discuten y se gestionan y supervisan activamente.

Amgen España está integrado bajo el paraguas de la gestión de riesgos corporativo que se realiza desde Amgen Global, no desarrollando actividades adicionales a los mencionadas en cuestión de gestión de riesgos.

## 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 €	2020	2021
<b>Beneficios antes de impuestos</b>	<b>9.694</b>	<b>13.233</b>
<b>Importe neto de la cifra de negocios</b>	<b>250.331</b>	<b>346.702</b>
Ventas	233.690	330.843
Prestaciones de servicios	16.641	15.859

La cuota del impuesto de sociedades a pagar para el 2021 es cero. Esto es debido a que para el ejercicio 2020 Amgen pagó un importe que incluye un apunte por impuesto diferido parcialmente ajustado durante el año fiscal 2021.

En cuanto a las subvenciones públicas recibidas por Amgen España, la Compañía no ha recibido ninguna en los ejercicios 2020 ni 2021.

### 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 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 ha realizado mediante varias fases:

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

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

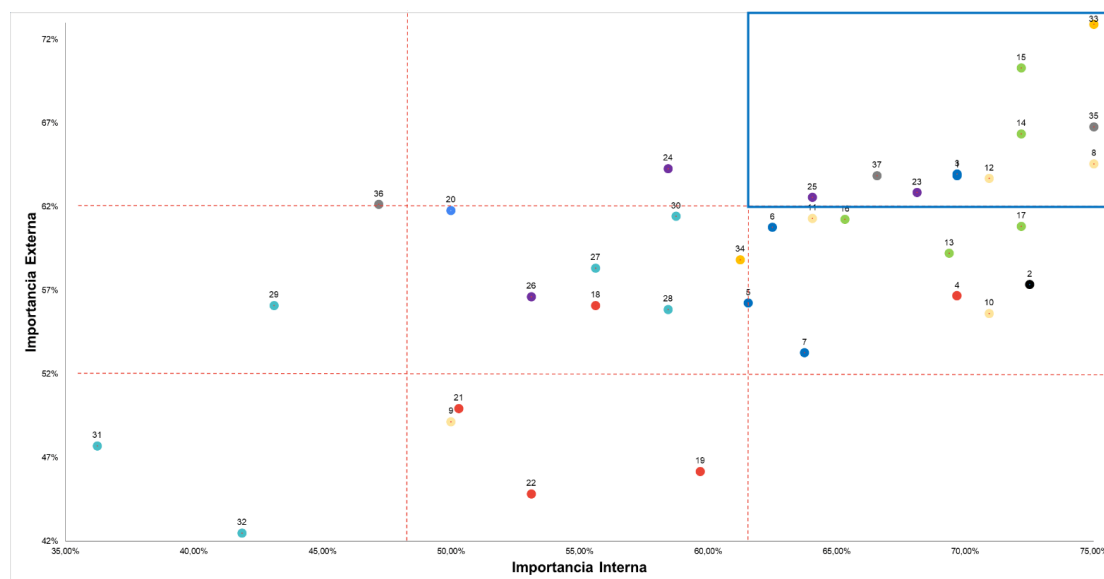
Por otro lado, a nivel interno, se ha analizado la importancia para Amgen España de cada uno de los aspectos mediante la realización de un cuestionario al equipo directivo de la Compañía siguiendo una escala de priorización para evaluar la relevancia de los temas según las categorías: crítico, medio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

Los grupos de interés incluyendo a los proveedores y consumidores de Amgen España también han dado respuesta al mismo cuestionario. Las respuestas obtenidas son incluidas al análisis externo.

Finalmente, con las puntuaciones obtenidas mediante el análisis interno y externo, se ha generado 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 han identificado los siguientes temas materiales, que se detallan a continuación y sobre los que se ha informado el presente EINF:



**Matriz de Materialidad de Amgen España**

**Leyenda de temas materiales:**

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

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

Como se ha indicado previamente, la actividad de la Compañía en España 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, como por ejemplo el desperdicio de alimentos, dado que la Compañía no tiene un impacto significativo.

## 4. GESTIÓN AMBIENTAL

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

### 4.1 Enfoque de gestión ambiental del Grupo Amgen

En 2021, Amgen Inc a nivel corporativo presentó el último programa de sostenibilidad ambiental, llamado *El camino hacia Net Zero*, y se anunció un nuevo conjunto de objetivos ambientales. Este plan a 2027 incluye las siguientes aspiraciones:

- Lograr la neutralidad de carbono para las instalaciones y operaciones de propiedad y operación del Grupo Amgen.
- Reducir el consumo de agua en un 40% basado en las cifras de 2019.
- Reducir los desechos eliminados en un 75% desde una línea de base de 2019.
- Para lograr estos objetivos en 2027, el Grupo se está centrando en el uso de enfoques y procesos innovadores, mejoras en la eficiencia y un mayor abastecimiento de energía renovable. Además, si bien las aspiraciones para 2027 no incorporan las emisiones de Alcance 3, se está evaluando el impacto en la huella carbono de la cadena de valor, incluidos proveedores, fabricantes por contrato y distribuidores, para ayudar a identificar oportunidades de reducción a medida que se continua con una estrategia de abastecimiento responsable.

### 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 distribuidora.

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 más de 200 vehículos a cierre de ejercicio. 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 distribuidora, el principal impacto es el asociado a la introducción de medicamentos, concretamente los envases y restos de medicamentos que se generan en los hogares y hospitales/centros médicos donde se consumen. Gracias a una estrecha colación entre la industria farmacéutica, los establecimientos farmacéuticos y las empresas de distribución farmacéutica, como Amgen España, en el marco de la iniciativa Punto SIGRE, se vela por garantizar su correcta gestión medioambiental.

Complementariamente, a nivel Grupo se informa a CDP de la manera más completa posible y, en 2022, se realizará una evaluación de análisis de escenarios alineados con TCFD para mejorar la comprensión de los efectos físicos y de transición del cambio climático, que será informado en los informes futuros.

Además, si bien los objetivos de sostenibilidad ambiental del Grupo para 2027 no incorporan las emisiones de Alcance 3, como se ha comentado en el apartado inicial de este capítulo, se continúa explorando enfoques para comprender mejor esta área, incluida la identificación de oportunidades potenciales de reducción de emisiones en nuestra cadena de valor.

---

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

## 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.

### Vehículos eléctricos

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

El programa también incluye mejoras en la infraestructura de carga de vehículos eléctricos en el mercado de vehículos eléctricos.

### *Movilidad Sostenible en Amgen España*

Siguiendo con el compromiso de Amgen con la movilidad sostenible, en los últimos meses desde Amgen España se ha trabajado en la actualización y simplificación de 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 deban renovarlo a partir de ahora también podrán 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. Novedades más relevantes:

- **Modelos de vehículos:** en todas las categorías se han incluido vehículos eléctricos, híbridos y diésel.
- **Proceso de elección del vehículo:** el proceso de la solicitud de vehículo se ha mejorado con una nueva herramienta lo cual reducirá el tiempo de gestión.
  - El usuario que deba renovar el vehículo recibirá un e-mail por parte del Gestor de Flota con el enlace a la plataforma para iniciar el proceso.
  - La gestión de la solicitud del vehículo se realizará online a través de la herramienta EQUOTE.
  - La herramienta tendrá precargados los vehículos de la categoría que corresponda al usuario, con las posibles opciones de configuración aprobadas.
  - Se podrá hacer seguimiento *online* de todo el proceso, desde la solicitud hasta la entrega del vehículo.
  - Extras: están incluidos en la preconfiguración de los vehículos para dotar de forma equitativa a todos ellos con los mismos ítems de seguridad y protección, por lo que los 640€ para extras se suprimen de la política.
- **Equipamiento de seguridad en los vehículos:** todos los vehículos vendrán equipados de serie con un paquete de seguridad más amplio que el actual.
- **Recarga de vehículos:** en el caso de los vehículos híbridos enchufables y eléctricos, aparte de los puntos de recarga públicos, existirá la posibilidad de instalar un punto de carga en el domicilio o aparcamiento habitual, el coste de dicha instalación estará cubierto por Amgen España, así como el coste del consumo de la electricidad por la recarga del vehículo de empresa.

La nueva política implica un cambio en la forma de conducir y de planificar los desplazamientos diarios para ser responsables entre la elección del vehículo y el medio ambiente. Para ayudar a identificar las necesidades del empleado y qué tipo de vehículo se ajusta mejor al día a día, mediante una sesión informativa de **Coffee & Learn** en la que se proporcionará más datos sobre los vehículos eléctricos, ejemplos prácticos, consejos, etc.

Finalmente, también se ha aprovechado para actualizar los importes de la política de Compensación por movilidad para estar en línea con la práctica de mercado, por lo que se ha incrementado los importes de las categorías A y B. Ambas políticas entrarán en vigor a partir del próximo 1 de mayo de 2022.

## Energía renovable

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

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

En 2021, se aumentó la cantidad de instalaciones que obtienen energía renovable, incluidos los principales sitios de América del Norte en Rhode Island y la sede en California; el objetivo es que todas las instalaciones de Amgen, siempre que sea factible, obtengan electricidad 100% renovable para 2027.

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

### *Consumo de energía renovable en Amgen España*

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

### *Otras formas de contaminación*

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

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

En 2021, a nivel corporativo se mejoró el proceso de evaluación de embalajes verdes, mostrando su impacto en la huella de carbono de Amgen. En el futuro, se plantea realizar evaluaciones del ciclo de vida de los embalajes existentes para implementar diseños nuevos y más sostenibles en los productos de Amgen y que reduzcan los impactos adversos en la biodiversidad.

También se ha comenzado 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 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 2021 se declararon un total de 1,7 toneladas de producto (0,8 en 2020) y 36 toneladas de envases de venta (27 en 2020) a través de la declaración de SIGRE, segregados como:

<b>Materiales de envase</b>	<b>2021</b>
<i>Aluminio (kg)</i>	11
<i>Plásticos (kg)</i>	3.806
<i>PET (kg)</i>	2.744
<i>PVC (kg)</i>	452
<i>PP (kg)</i>	610
<i>Papel/cartón</i>	15.736
<i>Vidrio</i>	3.979
<i>Materiales compuestos</i>	12.109
<i>Otros materiales</i>	251

Por la actividad comercial desarrollada por la Compañía, otras cuestiones como el desperdicio de alimentos no se consideran significativos.

## 4.5 Principales métricas ambientales de Amgen España

### Huella de carbono

<b>Emisiones totales Amgen (toneladas CO<sub>2</sub> eq)</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<i>Alcance 1 (toneladas CO<sub>2</sub> eq)</i>	330	534
<i>Alcance 2 (toneladas CO<sub>2</sub> eq) – Market based</i>	33,7	67,7
<i>Alcance 2 (toneladas CO<sub>2</sub> eq) – Location based</i>	32,0	36,2

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

Alcance 1: consumo de diésel de flota comercial. Los litros de diésel consumidos son convertidos por un factor de conversión de MITECO de L a MWh usando el factor de Gasóleo clase A y el factor calorífico del gasóleo. Se ha usado el factor de emisión del MITECO.

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

- Alcance 2 – Location based: consumo de energía eléctrica en MWh. Se ha usado un factor de emisión de Red Eléctrica de España de 2020 y 2021.

## Uso sostenible de recursos y generación de residuos

Consumo de recursos total Amgen	2020	2021
Consumo electricidad (MWh)	168	262
Consumo gasoil (MWh)	1.336	2.162
Consumo tóner (unidades)	N/D	5
Consumo papel (kilogramos)	187,5	0

*Nota 1: los únicos consumos de materias primas significativos para Amgen España son el consumo de tóner y de papel. En 2021 no ha habido compras de papel dado que se han utilizado remanentes de años anteriores.*

*Nota 2: al ser el primer año de aplicación de la Ley de Información no Financiera para la Compañía, no se dispone de todos los datos comparativos de 2020.*

*Nota 3: el consumo de agua no se considera material para Amgen España dado que, en primer lugar, gran parte de la plantilla ha estado o está teletrabajando a raíz de la covid-19, por lo que la ocupación de las oficinas ha sido baja. Adicionalmente, la Compañía únicamente ocupa una de las plantas del edificio WTC del cual el arrendador no tiene segregados los consumos mediante contadores individualizados, por lo que no es posible medir el consumo de Amgen España. Por otro lado, la generación de residuos en oficinas no se considera material para la Compañía dada la actividad comercial desarrollada. En cualquier caso, el consumo de materias primas se puede asimilar a la generación de residuos. En el apartado “4.4. Economía circular, uso sostenible de recursos y biodiversidad” se presenta la declaración de residuos de SIGRE.*

## 5. GESTIÓN DEL PERSONAL

### 5.1 Empleo

La filial española de Amgen, con sede en Barcelona, ha contado en 2021 con una plantilla media de 308 empleados (303 empleados a cierre de ejercicio) altamente cualificados que trabajan repartidos por todo el país. En 2021 Amgen ha contratado a 9 empleados incluyendo contratos indefinidos y contratos temporales.

#### Empleo de personas jóvenes

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

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

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

A este respecto, en 2021, 4 becarias pasaron a tener un contrato temporal en Amgen España. Las escuelas con las que colabora la Compañía principalmente son CESIF, Talento-Ephos, ESAME y UPF.

#### 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 2021, la Compañía cuenta con 3 personas con discapacidad.

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

Número total y distribución de empleados por sexo y edad	2020	2021
<b>Número total de empleados</b>	<b>320</b>	<b>303</b>
<b>Número total Hombres</b>	<b>109</b>	<b>104</b>
< De 30 años	3	2
ENTRE 30 - 50 AÑOS	56	43
> DE 50 AÑOS	50	59
<b>Número total Mujeres</b>	<b>211</b>	<b>199</b>
< De 30 años	10	9
ENTRE 30 - 50 AÑOS	145	125
> DE 50 AÑOS	56	65

Número total y distribución de empleados por sexo y clasificación profesional	2020	2021
<b>Número total de empleados</b>	<b>320</b>	<b>303</b>
<b>Número total Hombres</b>	<b>109</b>	<b>104</b>
Directivos	4	4
Representantes	69	69
Técnicos	36	31
Administrativos	0	0
<b>Número total Mujeres</b>	<b>211</b>	<b>199</b>

Directivos	6	6
Representantes	81	75
Técnicos	106	100
Administrativos	18	18

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

Número total y distribución de modalidades de contrato por sexo	2020	2021
<b>Número total Hombres</b>	<b>109</b>	<b>104</b>
Contrato Indefinido	104	102
Contrato temporal	5	2
<b>Número total Mujeres</b>	<b>211</b>	<b>199</b>
Contrato Indefinido	201	196
Contrato temporal	10	3

Número total y distribución de modalidades de contrato por edad	2020	2021
<b>Número total &lt; DE 30 AÑOS</b>	<b>13</b>	<b>11</b>
Contrato Indefinido	9	8
Contrato temporal	4	3
<b>Número total ENTRE 30 - 50 AÑOS</b>	<b>201</b>	<b>168</b>
Contrato Indefinido	192	167
Contrato temporal	9	1
<b>Número total &gt; DE 50 AÑOS</b>	<b>106</b>	<b>124</b>
Contrato Indefinido	104	123
Contrato temporal	2	1

Número total y distribución de modalidades de contrato por clasificación profesional	2020	2021
<b>Directivos</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
Contrato Indefinido	10	10
Contrato temporal	0	0
<b>Representantes</b>	<b>150</b>	<b>144</b>
Contrato Indefinido	146	142
Contrato temporal	4	2
<b>Técnicos</b>	<b>142</b>	<b>131</b>
Contrato Indefinido	131	128
Contrato temporal	11	3
<b>Administrativos</b>	<b>18</b>	<b>18</b>
Contrato Indefinido	18	18
Contrato temporal	0	0

Número total y distribución por tipo de jornada por sexo	2020	2021
<b>Número total Hombres</b>	<b>109</b>	<b>104</b>
Completa	109	104
Parcial	0	0
<b>Número total Mujeres</b>	<b>211</b>	<b>199</b>
Completa	209	196
Parcial	2	3



Número total y distribución por tipo de jornada por sexo	2020	2021
<b>Número total &lt; DE 30 AÑOS</b>	<b>13</b>	<b>11</b>
Completa	13	11
Parcial	0	0
<b>Número total ENTRE 30 - 50 AÑOS</b>	<b>201</b>	<b>168</b>
Completa	200	166
Parcial	1	2
<b>Número total &gt; DE 50 AÑOS</b>	<b>106</b>	<b>124</b>
Completa	105	123
Parcial	1	1

Número total y distribución por tipo de jornada por sexo	2020	2021
<b>Directivos</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
Completa	10	10
Parcial	0	0
<b>Representantes</b>	<b>150</b>	<b>144</b>
Completa	150	144
Parcial	0	0
<b>Técnicos</b>	<b>142</b>	<b>131</b>
Completa	140	128
Parcial	2	3
<b>Administrativos</b>	<b>18</b>	<b>18</b>
Completa	18	18
Parcial	0	0

Promedio de contratos. Modalidades de contrato por sexo	2020	2021
<b>Promedio total Hombres</b>	<b>112</b>	<b>106</b>
Contrato Indefinido	106	104
Contrato temporal	6	2
<b>Promedio total Mujeres</b>	<b>214</b>	<b>202</b>
Contrato Indefinido	202	200
Contrato temporal	12	2

Promedio de contratos. Modalidades de contrato por edad	2020	2021
<b>Promedio total &lt; DE 30 AÑOS</b>	<b>12</b>	<b>9</b>
Contrato Indefinido	8	8
Contrato temporal	4	1
<b>Promedio total ENTRE 30 - 50 AÑOS</b>	<b>207</b>	<b>175</b>
Contrato Indefinido	196	173
Contrato temporal	11	2
<b>Promedio total &gt; DE 50 AÑOS</b>	<b>107</b>	<b>124</b>
Contrato Indefinido	105	123
Contrato temporal	2	1

Promedio de contratos. Modalidades de contrato por clasificación profesional	2020	2021
<b>Directivos</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
Contrato Indefinido	10	10
Contrato temporal	0	0
<b>Representantes</b>	<b>152</b>	<b>146</b>
Contrato Indefinido	147	145
Contrato temporal	5	1
<b>Técnicos</b>	<b>145</b>	<b>134</b>
Contrato Indefinido	132	131
Contrato temporal	13	3
<b>Administrativos</b>	<b>18</b>	<b>18</b>
Contrato Indefinido	18	18
Contrato temporal	0	0

Promedio de contratos. Distribución por tipo de jornada por sexo	2020	2021
<b>Promedio total Hombres</b>	<b>112</b>	<b>106</b>
Completa	112	106
Parcial	0	0
<b>Promedio total Mujeres</b>	<b>214</b>	<b>202</b>
Completa	211	199
Parcial	3	3

Promedio de contratos. Distribución por tipo de jornada por sexo	2020	2021
<b>Promedio total &lt; DE 30 AÑOS</b>	<b>12</b>	<b>10</b>
Completa	12	10
Parcial	0	0
<b>Promedio total ENTRE 30 - 50 AÑOS</b>	<b>207</b>	<b>175</b>
Completa	205	173
Parcial	2	2
<b>Promedio total &gt; DE 50 AÑOS</b>	<b>107</b>	<b>123</b>
Completa	106	122
Parcial	1	1

Promedio de contratos. Distribución por tipo de jornada por sexo	2020	2021
<b>Directivos</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
Completa	9	10
Parcial	1	0
<b>Representantes</b>	<b>152</b>	<b>146</b>
Completa	152	146
Parcial	0	0
<b>Técnicos</b>	<b>145</b>	<b>134</b>
Completa	143	131
Parcial	2	3
<b>Administrativos</b>	<b>18</b>	<b>18</b>
Completa	18	18
Parcial	0	0

Número de despidos por sexo y edad	2020	2021
<b>Número total de despidos</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
<b>Número total Hombres</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
< De 30 años	0	0
ENTRE 30 - 50 AÑOS	1	0
> DE 50 AÑOS	2	0
<b>Número total Mujeres</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
< De 30 años	0	0
ENTRE 30 - 50 AÑOS	0	1
> DE 50 AÑOS	1	0

Número de despidos por sexo y clasificación profesional	2020	2021
<b>Número total de despidos</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
<b>Número total Hombres</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
Directivos	1	0
Representantes	1	0
Técnicos	1	0
Administrativos	0	0
<b>Número total Mujeres</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Directivos	0	0
Representantes	0	0
Técnicos	1	1
Administrativos	0	0

Número de empleados con discapacidad	2020	2021
<b>Número de empleados</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

Permisos de paternidad y maternidad a empleados	2020	2021
<b>Total permisos</b>	<b>10</b>	<b>13</b>
<b>Total permisos Hombres</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
Empleados derecho permiso parental	2	4
Empleados acogido permiso parental	2	4
Empleados que han regresado al trabajo después permiso parental	2	4
<b>Total permisos Mujeres</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
Empleados derecho permiso parental	8	9
Empleados acogido permiso parental	8	9
Empleados que han regresado al trabajo después permiso parental	8	9

Remuneraciones medias por sexo, tramo de edad y clasificación profesional	2020	2021
<b>Remuneración media por sexo (€)</b>		
Hombre	97.829	98.040
Mujer	83.601	84.411
<b>Remuneración media por tramo de edad (€)</b>		
< De 30 años	42.693	39.046
ENTRE 30 - 50 AÑOS	85.674	84.602
> DE 50 AÑOS	100.298	101.345
<b>Remuneración media por clasificación profesional (€)</b>		
Directivos	204.996	210.638
Representantes	91.275	91.944
Técnicos	82.456	82.748
Administrativos	42.602	44.147

Nota 6: la remuneración aportada incluye el salario fijo (anualizado) y variable (pagado en el ejercicio de reporte).

En ambos ejercicios (2020 y 2021), la brecha salarial entre hombres y mujeres ha sido del 14%. La fórmula empleada para calcular la brecha salarial de Amgen España es la división entre: (1) la diferencia del salario medio que perciben los hombres y el que perciben las mujeres y (2) el salario medio que perciben los hombres. El resultado se multiplica por 100 para expresarlo en un porcentaje.

#### Remuneración media de los consejeros y directivos

Remuneración media de los consejeros y directivos	2020	2021
<b>Remuneración media por sexo (€)</b>		
Hombre	346.886	271.590
Mujer	245.907	297.681

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

## 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 tiene un modelo laboral híbrido para el personal de oficinas en el que prima el teletrabajo y en el que la presencialidad en las oficinas se hace según el propósito de la actividad.

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

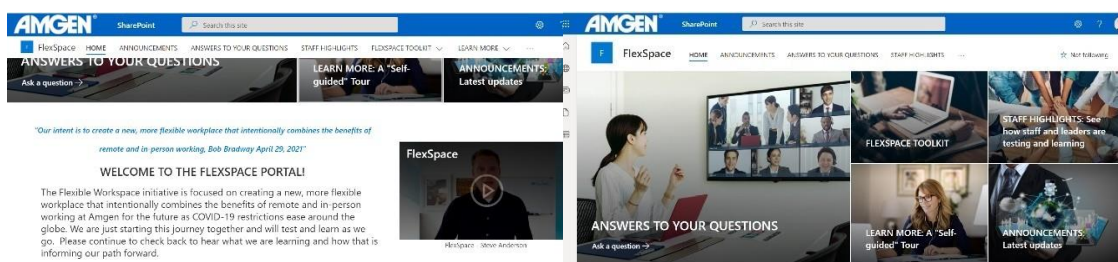
### Gestión de las personas

A raíz de la pandemia de Covid-19, la forma de trabajar se vio modificada y esas modificaciones se están adaptando para que queden implementadas definitivamente.

En el programa FlexSpace se está trabajando para reorganizar la oficina y que ésta potencie, por un lado, el trabajo en equipo, las reuniones, formaciones, colaboración, etc., y, por otro lado, el trabajo remoto de forma que los empleados trabajen principalmente desde casa, pero siempre teniendo la posibilidad de acudir a la oficina en caso de necesitarlo.

El horario de trabajo siempre había sido flexible teniendo unas horas de margen para entrar y salir cumpliendo con las horas de trabajo, pero desde la Covid-19 cada vez más se está implementado el trabajo asincrónico, es decir, no es necesario realizar todas las horas de trabajo seguidas sino

adaptarlas a la forma de trabajar de cada uno, a la vida personal y al trabajo con países con diferentes horarios.



Actualmente se está desarrollando una política para reflejar formalmente el programa FlexSpace.

## 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 22 euros mensuales por la cobertura médica privada de toda la familia.

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

### Seguro de vida

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

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

### Plan de pensiones

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

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

### Tarjeta restaurante

Amgen España ofrece tarjeta restaurante para todos sus empleados. Hace unos años se cambió de ticket restaurante a tarjeta restaurante para facilitar su uso y poder utilizarla en una red de restaurantes más amplia quedando cubiertas más zonas del país. En 2019 se incrementó el importe diario pasando a ser de 11€/día.

### Tickets guardería (retribución flexible)

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

### 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.

Este experto acude a las oficinas dos o tres días en horario laboral para ayudar a realizar la declaración de renta.

Para los trabajadores que no están en Barcelona, se da la posibilidad de hacer la gestión *online*.

Además de ayudar a realizar la declaración, este servicio ahorra tiempo personal ya que evita desplazamientos a otros lugares para realizar el trámite. Este año, debido a la Covid-19, todas las gestiones se han realizado de manera virtual.

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

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

### FlexAbility

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

El programa FlexAbility incluye cinco estructuras de trabajo flexible:

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

El hecho de tener implementado el programa FlexAbility hace tantos años ha hecho posible que, desde el primer día de confinamiento debido a la Covid-19, todos los empleados pudieran teletrabajar ya que tenían todas las herramientas necesarias. Asimismo, Amgen ofreció una dotación para la compra de material de oficina ergonómico (silla, pantalla, etc.) a elección del empleado.

### 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.
- Una 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 Tracking. Sólo se deberá registrar la hora de entrada y de salida. Para facilitar la gestión de este, el sistema preestablece un horario general 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. Actualmente se está desarrollando una política de teletrabajo.

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

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

Amgen España cuenta con una política sobre el correo electrónico e internet, enfocada a cómo se debe utilizar (no entrar en determinadas páginas, 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 y el Internet respetando los intereses de la organización y de los clientes.

## Promoción de la corresponsabilidad entre ambos progenitores

#### *Maternidad / Paternidad*

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 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, en el caso de 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 al bienestar de los empleados

Actualmente el sistema de salud y seguridad de Amgen España no está certificado bajo ningún estándar.



## Plan de actuación frente al Covid-19

Durante los momentos difíciles vividos en 2020 a causa de la crisis de la Covid-19, Amgen España se comprometió a hacer todo lo posible para mantener a los empleados y a sus familiares seguros e informados y a ayudar a las comunidades donde viven, así como a trabajar para reducir el número de personas expuestas al virus y a la vez seguir cumpliendo con su misión de servir a los pacientes.

Parte de la función de Amgen como empresa líder mundial en el sector de la salud consiste en adoptar un comportamiento responsable de conformidad con los consejos de salud pública.

A raíz de la Covid-19 se tomaron muchas medidas, pero la principal adoptada por Amgen España fue trabajar desde casa evitando así asistir a grandes reuniones y trabajar en estrecha proximidad física con otras personas fomentando el distanciamiento social en la medida de lo posible. El retorno a la oficina se hizo de una forma gradual y tomando todas las medidas de seguridad necesarias para poder desarrollar la actividad un entorno seguro.

El equipo de trabajo creado para gestionar la Covid-19 fue proporcionando instrucciones específicas a todos los empleados sobre las actuaciones que se iban realizando y acciones a llevar a cabo por parte del personal de oficina y de campo.

El plan implementado en 2020 sigue vigente y se actualizó en varias ocasiones durante 2020 y 2021. Como resumen de las distintas medidas que se han desarrollado desde 2020 destacan las siguientes:

- **Creación de un protocolo:** el objetivo es dar a conocer a la plantilla conceptos sobre cómo usar la mascarilla y todas las medidas de protección a nivel colectivo e individual. También se ha hecho difusión vía correo electrónico y cartelera sobre las medidas de protección y prevención recomendadas.
- **Formación en prevención de riesgos frente a la Covid-19:** el objetivo es dar un recordatorio de cómo actuar y qué medidas se han de adoptar para prevenir del contagio de la Covid-19. Quirón Prevención envió un correo electrónico para realizar el curso *online*, de carácter obligatorio para todos los empleados, y de unos 30 minutos de duración.
- **Kit de Seguridad:** los empleados recibieron en sus domicilios un Covid-19 KIT de seguridad con mascarillas, gel y toallitas desinfectantes para que cuando fuera el momento de reiniciar actividades fuera de los domicilios, tengan las medidas de protección necesarias.

## Medidas para fomentar la salud y bienestar. Programa “BeWell”

BeWell es un programa de sensibilización cuyo objetivo es el fomentar hábitos saludables para mejorar la salud de los empleados de Amgen España. Pivota sobre 4 pilares de bienestar: actividad física, alimentación saludable, descanso y bienestar emocional. La actividad del programa se ha centralizado a través de la plataforma Biwel, accesible vía app o web.

. Se ofrecen recursos en diferentes formatos para cada uno de los pilares del programa, y se han llevado a cabo también actividades dinamizadas tipo webinars, concursos, retos solidarios, con el objetivo de fomentar hábitos saludables.

## Apoyo actividades deportivas

Como parte del programa de bienestar BeWell, se ha lanzado 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.

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

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

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

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

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

### Principales métricas de accidentabilidad

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

Por otro lado, en 2021 ha habido un total de dos accidentes *in itinere* (un hombre y una mujer).

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

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

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

### Objetivos en materia de salud y seguridad para 2022

El objetivo de Amgen en 2022 es continuar con las medidas colectivas e individuales de prevención y protección a los empleados teniendo en cuenta la incidencia acumulada de la Covid-19.

Asimismo, complementariamente al seguimiento de las medidas para la protección de los empleados, la Compañía se ha marcado como objetivo para el siguiente ejercicio llevar a cabo la formación específica de PRL tras la implementación del teletrabajo y las evaluaciones de riesgos en los casos de teletrabajo.

## 5.4 Relaciones sociales

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

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

Además, la Compañía siempre ha tenido una cultura de puertas abiertas que se vio mucho más reforzada cuando en el 2013 la oficina de Barcelona se convirtió en un espacio abierto. La comunicación fluye abiertamente en todos los niveles. Las opiniones constructivas también se valoran muy positivamente.

Amgen España ofrece a los mandos intermedios una diversidad de formaciones y herramientas para garantizar que están disponibles y accesibles para los miembros de su equipo y escuchan sus preocupaciones y necesidades de desarrollo. 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 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 2021 se mantuvieron 4 reuniones ordinarias. Cada reunión realizada cuenta con un acta pertinente.

### Empleados cubiertos por convenio colectivo

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

## Otras iniciativas para incrementar la comunicación trabajador-empresa

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

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

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

### *Liderazgo empoderador*

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

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

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

### *Human Resources Business Partners*

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 HR Business Partners son responsables de las diferentes funciones en todos los asuntos relativos a RRHH. Y esta colaboración no es solo para con el manager, sino que los HRBP son fácilmente accesibles para todos empleados.

### *Reuniones con el personal (European All Staff y reuniones locales)*

En las reuniones que se celebran de forma periódica con todo el personal de Europa se facilita una plataforma para poder dirigir preguntas a nuestra dirección sénior.

En concreto se celebran cuatro reuniones anuales con el equipo de liderazgo regional, una reunión europea anual con los consejeros delegados y diferentes reuniones organizadas por los líderes funcionales de cada departamento. Se invita a todos los empleados a estas reuniones, y todos tienen la oportunidad de formular preguntas por avanzado o durante la reunión, y de recibir una respuesta directa e inmediata.

Asimismo, también se llevan a cabo reuniones All Staff locales, que siguen el mismo formato y persiguen el mismo objetivo que el European All Staff. En total, se celebran cuatro reuniones anualmente siendo la primera de ellas, celebrada en el mes de enero, la única en la que está todo el personal presente, siguiendo el resto un modelo híbrido entre presencialidad y teleasistencia.

En ambos casos, tras la celebración de los All Staff se realizan encuestas a los empleados.

### *Preguntas al CEO*

Los empleados también tienen la oportunidad de formular preguntas directamente al CEO de Amgen global, Bob Bradway, después de las presentaciones de los resultados trimestrales. Bradway respondió a las preguntas en un vídeo que posteriormente se envió a todos los empleados.

### *Encuestas*

Amgen solicita *feedback* regularmente a todos los empleados. Por ejemplo, después de cada reunión All Staff (ya sea local, regional o global) se envían breves encuestas a los participantes para solicitarles feedback 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.

La herramienta más importante para que los empleados nos faciliten su *feedback* es la encuesta *Global Pulse*, que se explica con mayor detalle en la segunda parte de este capítulo.

#### *Amgen News*

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

#### *Yammer*

Yammer es otra herramienta interactiva que permite a los empleados participar en temas, grupos y eventos internacionales, interfuncionales e interculturales. Los empleados reciben actualizaciones semanales sobre las conversaciones que se han producido en los grupos en los que han dado “*Me gusta*” o de los que forman parte.

#### *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 en la cafetería de la oficina. Estos encuentros sirven para conocerse mejor personal y profesionalmente y son una buena ocasión para preguntar cualquier duda que tengan los empleados, compartir opiniones o incluso presentar sugerencias.

#### *Collective Intelligence*

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

#### *Participación en la innovación de los empleados*

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

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

Algunos ejemplos son:

- **Global Pulse Survey**, 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.
- **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.

## 5.5 Formación

2020, año del inicio de la pandemia, la formación tomó un nuevo impulso en la Compañía. Empezar a trabajar desde casa de forma indefinida y con un entorno incierto, hizo que los equipos necesitasen nuevas habilidades que desarrollar.

Por ello, se puso un énfasis especial en la formación de los equipos en gestión del cambio, innovación y herramientas *on line*, gestión emocional o colaboración en remoto, además de las formaciones de producto y obligatorias habituales.

El año 2021 asienta esta tendencia de modalidad *on line* para la formación como la preferida, que permite ofrecer un amplio catálogo formativo a todos los empleados de Amgen España, con completa autonomía para realizar un plan personalizado en cada caso, además, ofrece privacidad sobre la formación que elijan.

La Compañía sigue vehiculizando la formación obligatoria a través de LMS y completando cuando es necesario, con formaciones presenciales para los equipos.

En 2022 se continuará ofreciendo nuevos recursos formativos, en este caso una plataforma dinámica con formación en el idioma local y planes personalizados y muy atractivos para los empleados de Amgen.

### Plan de formación anual

Cada año se confecciona un plan estructurado de formación para la filial en España.

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

El plan se revisa de forma anual y la última actualización ha tenido lugar en enero de 2022. El plan formativo fue revisado durante la Covid-19 para adaptarse a las nuevas necesidades que los roles enfrentaban.

Fruto de esta revisión, se han hecho formaciones específicas para tratar las necesidades identificadas.

#### *Política en el campo de la formación*

Actualmente, Amgen España cuenta con una política que regula el acceso a la formación en inglés.

#### *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.

#### *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, por ejemplo, cursos

en sostenibilidad (GoodHabit: energía limpia, productos locales, moda sostenible... Hay muchas formas de cuidar del medioambiente. ¡Actúa!).

## Principales métricas de formación

A continuación, se reportan las horas de formación registradas de 2020 y 2021 según la clasificación profesional.

	2020	2021
Directivos	83	133
Representantes	2.625	3.411
Técnicos	2.434	2.423
Administrativos	193	209

## Objetivos de formación 2022

En 2022 se continuará ofreciendo nuevos recursos formativos, en este caso una plataforma dinámica con formación en el idioma local y planes personalizados y muy atractivos para los empleados de Amgen España.

El objetivo del plan formativo de 2022 es el de proporcionar aquellos conocimientos y habilidades necesarias que den respuesta a las necesidades organizativas de Amgen. Siguiendo este principio, pueden surgir nuevas formaciones en el transcurso del año de acuerdo con las necesidades del negocio y priorización de temas formativos mientras que otras pueden ser despriorizadas.

## 5.6 Accesibilidad

### Accesibilidad universal para empleados con discapacidad

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

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

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

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

La gran mayoría de los productos de Amgen contienen información en código Braille en el cartonaje exterior, excepto aquellos que son de administración hospitalaria y no llegan a las manos del paciente en ningún momento (Vectibix, Parsavib, MVASI, Kanjinti y Kyprolis). Esto es siguiendo requerimientos de la Agencia Europea del Medicamento.

## 5.7 Igualdad

Amgen España cuenta desde 2018 con un Plan de Igualdad y lleva a cabo seguimiento de las acciones asociadas al mismo. En el ejercicio de 2022 se trabajará para renovar el plan de igualdad cuya elaboración y aplicación cumplirá con el alcance y contenido establecidos en el RD 901/2020.

Asimismo, la Compañía tiene una Comisión de Igualdad que se reúne periódicamente cada 3 meses. Las funciones de la comisión son:

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

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

### Política de igualdad de empleo y no discriminación

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

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

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

### Código de Conducta

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

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

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



## Liderazgo femenino

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

## Objetivos en materia de diversidad e inclusión para 2022

Para el ejercicio 2022, el equipo de Diversidad, Inclusión y Pertenencia seguirá trabajando en la visibilización, sensibilización e impulso de la igualdad y asegurar los avances que la Compañía ya ha realizado.

A este fin, la primera iniciativa que se lanzará a principios del año 2022 será un video compartido a toda la organización, en el que algunas líderes y managers explicarán su experiencia personal alrededor del techo de cristal y de cuáles son sus referentes.

Se continuará compartiendo una iniciativa colaborativa para mejorar el entendimiento como organización de las distintas culturas presentes en la Compañía, con la finalidad de crear conocimiento de las diferentes culturas dentro y fuera de Amgen, potenciando la cooperación y ayudando a combatir los estereotipos.

Asimismo, se llevará a cabo la creación de un equipo a nivel de Iberia que se centrará en 4 grandes áreas: LGTBI+, Woman & Leadership, ABLE, Culturas Diversas. Las acciones principales que desarrollará el equipo serán tareas de formación, charlas/foros, compartir información, así como compartir testimoniales.

## 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 ha creado el Código de Conducta para proveedores, que representa su dedicación a “hacer lo correcto”, además de demostrar los valores del Grupo. A través de su adhesión al mismo, Amgen espera que todos sus proveedores actúen de forma ética y en cumplimiento de la legislación aplicable además de este Código de conducta para proveedores, el cual establece los principios básicos para los proveedores que Amgen contrata. Los principios señalados en el Código de conducta para proveedores se toman en cuenta durante el proceso de selección de proveedores, así como durante la vigencia de la relación comercial.

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 la *Conflict Minerals Policy*, 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 toma de 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:

- **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.
- **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.
- **Medio ambiente, salud y seguridad:** Amgen está comprometida con la excelencia en medio ambiente, salud y seguridad.
- **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.

- **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.
- **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.
- **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.

## 6.2 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas

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

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

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

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

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

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

Ninguna persona que, de buena fe, exprese una preocupación relativa a lo que cree que es una violación de la Política de Igualdad de Oportunidades de Empleo (IOE) de Amgen sufrirá represalias por ello. Del mismo modo, ningún empleado sufrirá represalias por haber participado de buena fe en una denuncia, investigación u otro procedimiento relativo a una denuncia bajo la Política de IOE. Como recordatorio, los valores de Amgen incluyen “confianza y respeto por los otros empleados” y la “aplicación en todo momento de los principios éticos más rigurosos”.

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

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

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

## 7. CORRUPCIÓN Y SOBORNO

### 7.1 Prevención de la corrupción y el soborno

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

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.

#### 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. Recientemente ha trabajado recientemente con Dentons para realizar un análisis gap que les ayude a identificar los aspectos de mejora y, actualmente la Compañía está trabajando para implementar dichas mejoras.

## 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 y 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.

## 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 (power of attorney) 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

Amgen realiza donaciones a ONG para proyectos solidarios y habitualmente son los propios empleados los que escogen a dónde se destina el dinero. En 2021, se realizaron cuatro:

- **35.000 euros para Save the Children** en concepto de ‘Respuesta de emergencia a la Covid-19, emergencia de pobreza en España’. Fue el dinero equivalente a la cena de Navidad para empleados de 2020 que no llegó a celebrarse.
- **31.000 euros a la Asociación ESCLAT** en concepto de ‘Formación especializada: Nuevas tecnologías de fabricación digital e introducción a la electrónica’. Esta donación corresponde a la Ley General de Discapacidad. Adicionalmente, se donaron **25.000 euros** al inicio del ejercicio 2021 a esta asociación para el cumplimiento de la LGD del ejercicio 2020.
- **15.000 euros a la Fundación Instituto de Investigación Sanitaria Fundación Jiménez Díaz** destinados a fines docentes y de investigación que redunden en un mejor conocimiento de los procesos de salud y enfermedad y mejora del bienestar de la población, concretamente en el marco del proyecto “teleasistencia/home delivery”.

El total de donaciones ascienden a **106.000€**.



## 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, favoreciéndola 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 cada compañía, a partir de junio de 2016, hará 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 2021 han sido:

1. **Bienestar de los empleados.** En septiembre se puso en marcha el proyecto BeWell que tiene como objetivo fomentar el bienestar físico y emocional de los empleados. A través de una plataforma online que también tiene app (se llama BiWel), se ofrecen artículos informativos y contenidos sobre alimentación saludable, actividad física (programas de ejercicios, videos con clases de baile o yoga, etc.) y bienestar emocional (meditación, sueño, etc.) Como parte del programa, hay también webinars formativos (uno al mes) y retos solidarios.
2. **Educación científica.** Amgen España ha seguido dando impulso al programa Amgen Transfereciencia, cuyo objetivo es despertar vocaciones científicas entre los jóvenes y dar a conocer el método científico. Está presente en Cataluña, Comunidad de Madrid, Comunidad Valenciana e Islas Baleares. Este año se ha llegado por primera vez a Menorca, un territorio del Estado español al que no suelen llegar nuevas iniciativas educativas. El programa busca mejorar la educación científica entre los alumnos de 4º de ESO y Bachillerato y, en particular, en las áreas de genética y biotecnológica.
3. **Concienciar a la sociedad sobre las enfermedades graves** que son tratados con los fármacos de Amgen a través de numerosas campañas de comunicación tanto en medios como en redes sociales.
4. **Compromiso con la igualdad, tanto con las políticas de RRHH, como a través de actividades de comunicación.** Dentro de este objetivo, se ha trabajado en la elaboración de un mural artístico en el Hospital Vall d'Hebron de Barcelona para dar visibilidad a mujeres que a lo largo de la historia han hecho avanzar las ciencias de la salud. El mural, de nombre *Pioneres*, debería haberse presentado en el marco de la Semana de la Ciencia en noviembre de 2021, pero finalmente se presentó el 11 de febrero con motivo del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia porque Amgen tuvo problemas con la artista que inicialmente debería haber desarrollado la obra.

## Compromiso de Amgen con el desarrollo sostenible

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. Incluye brindar acceso a esas terapias, promover un lugar de trabajo diverso e inclusivo y contribuir a crear una sociedad mejor, a través de programas educativos o ayudas a colectivos desfavorecidos. Y todo cumpliendo siempre con los más altos estándares éticos. Amgen fomenta la diversidad y la igualdad, con un foco especial en potenciar el talento femenino, tanto dentro de la compañía como fuera.

- **Amgen fomenta la educación científica de calidad** entre los jóvenes
- **Amgen vela por el desarrollo profesional y el bienestar de los empleados** (ver políticas de Recursos Humanos)

Gracias a la cultura abierta e innovadora y a las políticas de Recursos Humanos, la consultora Great Place To Work ha reconocido a la filial como una de las mejores empresas para trabajar en España 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 más destacada. Este programa dirigido a universitarios de carreras científicas de todo el mundo ofrece la oportunidad de involucrarse en proyectos de investigación durante 8 semanas 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. Desde su creación en 2006, más de 3.000 alumnos han recibido una beca Amgen Scholars, entre ellos medio centenar de españoles.

Adicionalmente, se han lanzado dos nuevos proyectos: Khan Academy y Lab Xchange.

## Iniciativas más destacadas de 2021

### *Proyecto Mujeres de la Sanidad de Fundamed*

El proyecto Mujeres de la Sanidad de Fundamed fue concebido en 2018 y continúa en el año 2021. El objetivo del proyecto es promover propuestas concretas para el impulso de presencia de la mujer en puestos directivos, y de manera general identificar, estimular y promover el talento femenino en el ámbito de la sanidad.

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

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

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

Amgen en colaboración con la Fundació Catalana per la Recerca i la Innovació (FCRI) y Vall d'Hebron Barcelona Campus hospitalario fomentan las vocaciones científicas entre jóvenes y especialmente

entre mujeres. Con el objetivo de aumentar definitivamente el acceso a las mujeres a carreras y al sistema de la investigación. El proyecto ha desarrollado un mural conmemorativo con 8 ejemplos de mujeres que han hecho avanzar a las ciencias de la salud a lo largo de la historia. La obra se completa con una novena figura, anónima, en representación de todas las mujeres que en el futuro y el presente se dedicarán a la ciencia.

#### *Amgen TransferCiència*

Amgen TransferCiència es un proyecto pionero en el que investigadores e investigadoras realizando su doctorado o post-docs trabajan directamente con los profesores de biología de 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.

Se apuesta por las capacidades y talento divulgador de los investigadores e investigadoras pre-doc y post-doc, con la formación de un equipo vinculado activamente con los centros educativos participantes.

El número total de participantes en las diferentes ediciones del programa incluye: 51 investigadores, 68 profesores y 2.026 alumnos. Entre los objetivos del proyecto se encuentran los siguientes:

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

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

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

Entre los principales colaboradores se encuentran:

- El Grupo de Investigación Educativa en Ciencias de la Salud (GRECS) de la Universidad Pompeu Fabra, que se ha 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 y científicas y de 5 centros educativos de la Comunitat Valenciana.

- El Instituto Mediterráneo de Estudios Avanzados (IMEDEA, UIB-CSIC), encargado de la captación de 5 científicos y científicas 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.

## 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 2021, se incrementó en un 9% la actividad investigadora realizada en el país.

Se realizó un total de 60 estudios, en 340 centros hospitalarios diferentes y con un total de 915 pacientes. El área terapéutica con más actividad ha sido la onco-hematología. El porcentaje por áreas terapéuticas es el siguiente:

- Onc/Hemato 65%
- Cardiovascular 8.3%
- Metabolismo óseo 6.7%
- Inflamación 10%
- Nefrología 5%
- Neurociencias 3.3%
- Biosimilares 1.7%

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 y Europa, concretamente en 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, la distribución de los pedidos 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 es de aplicación 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:

- 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.
- 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.
- 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, casi el 100% de los componentes de los envases de papel de Amgen para productos clínicos y comerciales proceden de bosques sostenibles certificados.
- 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.

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

## Auditorías a proveedores

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

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

Actualmente a nivel global Amgen mide el rendimiento de la sostenibilidad para aproximadamente el 69% del gasto total en proveedores.

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

## 8.3 Consumidores

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

En 2021, Amgen España ha seguido en la línea de años anteriores en la comunicación con clientes y grupos de interés. Tras el año de parón de la pandemia, también se ha reforzado 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, ha habido una intensa actividad tanto con las asociaciones de pacientes (el listado completo está incluido en el subapartado de Programas con Pacientes).

En cuanto a las comunicaciones de la compañía con los profesionales sanitarios, se han visto mejoradas gracias a la potenciación de una página web específica para ellos, con contenidos de mayor calidad y valor para los usuarios

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:** de profesional sanitario: [www.redamgen.es](http://www.redamgen.es) (tráfico en 2021: 7.365 visitas).

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

- **Web corporativa:** [www.amgen.es](http://www.amgen.es) (tráfico 134.456 usuarios)
- **Webs de pacientes:** [www.206razones.es](http://www.206razones.es) (sobre osteoporosis); [www.6-dominios.com](http://www.6-dominios.com) (artritis psoriática); [www.impactoinvisible.es](http://www.impactoinvisible.es) (psoriasis)
- **Twitter:** @AmgenSpain (número de seguidores 4.450 a 31/12/21, con un incremento de 880 en 2021. Número de impresiones; 7,4 millones). Engagement rate: 3,41% (el triple que la media del sector farmacéutico en España y el doble que la media de Twitter).
- **Canal de YouTube:** 1.030 suscriptores (a 31/3/22, no se puede saber a 31/12/21 pero era un número muy similar)
- **Correo electrónico:** uso tradicional

#### Resultados totales de *social paid media* en Twitter:

	IMPRESIONES	INTERAC. TWEET	NUEVOS SEGUIDORES	CLICS	TASA INTERAC.
2021	6.918.405	235.726	662	119.398	3,41%

#### Resultados totales de *paid media* en Google Ads:

	IMPRESIONES	INTERAC. TWEET	CLICS	TASA INTERAC.
2021	466.433	51.063	9.188	10,95%

**Mejores campañas de social paid media de 2021:**

ALCANCE- Día Mundial del Mieloma Múltiple	
Impresiones	572.524
Interacciones	20.864
Tasa de interacción	3,64%
Clics	5.996

INTERACCIÓN- Come Together	
Impresiones	58.762
Interacciones	31.172
Tasa de interacción	53.05%
Clics	31.168

IMPLICACIONES EN GOOGLE ADS- Día del Mieloma Múltiple (app iOS & Android)	
Impresiones	58.762
Interacciones	31.172
Tasa de interacción	53,05%

**Principales resultados de comunicación digital**

- Durante 2021 se han publicado un total de 822 posts en Twitter, generando más de 7,4 millones de impresiones, 74.644 interacciones y 880 nuevos seguidores para el canal.
- Asimismo, se han llevado a cabo 25 campañas de *social paid media* en Twitter, Google y Youtube. La mayoría se han realizado con el objetivo de generar interacción, aunque también se han realizado algunas enfocadas a notoriedad, tráfico web y captación de nuevos seguidores.
- Todas estas campañas han obtenido unos resultados muy positivos tanto en impresiones (visualizaciones) e interacciones. Prácticamente la totalidad de las campañas ejecutadas en Twitter han obtenido una tasa de interacción muy positiva, de entre el 2% y el 6%. Este dato significa una media anual de engagement del 3,41%, dato muy superior a la media de 2020, que fue de 1,87%.
- En 2021 se han trabajado nuevos formatos y *triggers* de marketing digital que han resultado exitosos. Cabe mencionar, por un lado, el incremento en el número de campañas SEM (Google Search) realizadas y las nuevas campañas de descargas de app o Youtube Ads que han obtenido una tasa de interacción media muy alta (10,95%) y que han tenido muy buen performance en términos de optimización de inversiones para la generación de tráfico y notoriedad sobre públicos afines.
- Por primera vez se han llevado a cabo dos colaboraciones con *microinfluencers*, que han sido efectivas y han contribuido a aumentar la credibilidad, reputación y notoriedad de la campaña #AmaCadaLatido, que fue en la que se activó esta técnica de PR Digital.

**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 a través del *call center* (el número se encuentra en el prospecto del medicamento) y están dirigidas al departamento de farmacovigilancia o calidad. Por otro lado, las relativas al servicio de Amgen España se reciben a través del servicio de atención al cliente (SAC).

Durante 2021 se gestionaron un total de 183 quejas o reclamaciones relativas a la calidad de los productos distribuidos por Amgen España mientras que 177 fueron en referencia a cuestiones de

servicio. Todas ellas fueron investigadas y gestionadas según los procedimientos internos de la Compañía.

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

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

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

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

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

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

## Programas con pacientes

Amgen España contribuye al bienestar de sus pacientes a través de numerosas acciones de patrocinio, copatrocinio o creación de campañas de información y concienciación. A continuación, se destacan las principales iniciativas en este ámbito:

### Programas con Pacientes

#### App Mindfulness Mi momento

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

#### #ProtectURLife y su versión *online* #Cuida tu salud

#ProtectURLife: Campaña paneuropea de prevención que busca promover el envejecimiento saludable concienciando sobre la importancia de cuidar la salud cardiovascular y ósea a partir de los 65 años

#cuidatusalud: Continuación de la campaña ProtectURLife en formato digital, adaptándose a la nueva realidad. Plataforma *online* donde se recogen materiales e información dirigida al paciente con osteoporosis o enfermedad cardiovascular (vídeos, infografías, folletos, etc.).

#### Plataforma Seis Dominios -> Web AMGEN para pacientes con Artritis Psoriática

Plataforma *online* donde se recogen información de utilidad para el paciente con artritis psoriática.

#### Plataforma Psoriasis Visible/Impacto Invisible-> Web AMGEN para pacientes con Psoriasis

Plataforma *online* donde se recogen información de utilidad para el paciente con psoriasis.

## 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 FLS en España.

### **Patient Journey:**

#### **Proyecto ALMA: Altogether Mapping project**

Partenariado con el hospital para identificar y mapear la ruta del paciente e identificar los puntos susceptibles de mejora gracias a la realización de talleres multidisciplinares donde todos los especialistas implicados en el manejo del paciente a lo largo de la ruta asistencial participan.

#### **Proyecto ENLACE**

Proyecto de colaboración con los Servicios de Dermatología y/o Reumatología para definir y optimizar el proceso asistencial del paciente con Psoriasis y Artritis Psoriásica, de manera que sea integrado, continuado y de máxima calidad.

### **Proyecto para profesionales sanitarios y pacientes**

#### **Mi Yo Ahora**

App 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.

#### **Programa Otezla en línea**

Servicio de consulta telefónica de atención personalizada a pacientes tratados con Otezla®, contribuyendo de esta forma a que mejore su adherencia al tratamiento y calidad de vida. La actividad *call center* se lleva a cabo mediante un equipo de enfermería formado y capacitado que proporciona soporte al paciente y / o cuidadores en relación a varios aspectos: actitud frente posibles reacciones adversas, mejora de la adherencia al tratamiento, educación en hábitos de vida saludable y apoyo emocional).

### **Programas de Telemedicina para profesionales sanitarios/ pacientes**

#### **CardioPlan**

Innovadora aplicación para el **autocuidado de pacientes** con enfermedades cardiovasculares y para el **seguimiento remoto** de sus profesionales sanitarios.

#### **Active Hip+: Recuperación funcional pacientes con fractura de cadera**

Plataforma *online* y app móvil. 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.

#### **Plataforma EMMA**

Plataforma tecnológica de Amgen que proporciona un ecosistema común del cual se pueden desarrollar nuevos proyectos de telemedicina.

#### **Rehab+**

Telerehabilitación cardíaca que ayuda a los pacientes a seguir gestionando su condición cardiovascular y su estilo de vida durante el primer año después de un infarto de miocardio.

#### **PrevenIM**

App de apoyo a pacientes que han sufrido un infarto de miocardio: permite empoderar al paciente y complementar la atención recibida por parte de los servicios sanitarios para un manejo óptimo.

### **Programas con pacientes promovidos por Amgen:**

**ConArtritis - Vídeo testimonios pacientes:**

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

**Engagement Activities:****Jornadas post- Midyear 2021:**

Con motivo de la celebración del congreso ASHP *midyear* 2021 virtual, la Sociedad Española de Farmacia Hospitalaria (SEFH) en colaboración con AMGEN, ofrece sesiones POST-MIDYEAR 2021 virtuales para conocer las conclusiones más relevantes del congreso de la mano de reconocidos expertos.

**Seguridad de los fármacos**

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

## 9. ANEXO

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

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Página
<b>Modelo de negocio</b>	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) Descripción del entorno empresarial y organización. 2.) los mercados en los que opera, 3.) sus objetivos y estrategias, 4.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	102-1 / 102-2 / 102-3 / 102-4 / 102-6 / 102-7	4-5
<b>Políticas</b>	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativo. 2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	103 Enfoques de gestión de cada ámbito dentro de las dimensiones Económica, Ambiental y Social	Las políticas específicas en los distintos ámbitos se detallan en cada uno de los apartados indicados en los siguientes bloques.
	Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan: 1.) el seguimiento y evaluación de los progresos y 2.) que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	103 Enfoques de gestión de cada ámbito dentro de las dimensiones Económica, Ambiental y Social	
<b>Riesgos no financieros</b>	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	102-15	6-7
<b>Asuntos relevantes y materialidad</b>	Análisis de materialidad	102-47	8-9, 54-55
<b>Marco de reporting</b>	Introducción	Estándares GRI	3
<b>Cuestiones medio-ambientales</b>	<b>Global medioambiente</b>		
	1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales. 3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. (Ej. derivados de la ley de responsabilidad ambiental).	103 Enfoque de Gestión de cada ámbito dentro de la dimensión Ambiental 307-1, 102-11	10
	<b>Contaminación</b>		
	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	103 Enfoque de gestión de Emisiones 305-1, 305-2	11-12
	<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>		
	Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	103 Enfoque de gestión de residuos 306-3 (2020)	12-13
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.		13
<b>Uso sostenible de los recursos</b>			
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	303-3 (2018)	14	

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Página
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	103 Enfoque de gestión de Materiales 301-1	12, 14
	1.) Consumo, directo e indirecto, de energía, 2.) medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y; 3.) el uso de energías renovables.	103 Enfoque de gestión de Energía 302-1	11-12, 14
	<b>Cambio Climático</b>		
	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	103 Enfoque de gestión de Emisiones 305-1 / 305-2	10-12, 13
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	103 Enfoque de gestión de Emisiones	
	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.	103 Enfoque de gestión de Emisiones	
	<b>Protección de la biodiversidad</b>		
1.) Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; 2.) Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	103 Enfoque de gestión de Biodiversidad	12	
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>	<b>Empleo</b>		
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	103 Enfoque de gestión de Empleo 102-8 / 405-1	15-16
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	102-8	16-17
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	102-8 / 405-1	17-18
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	401-1	19
	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.	103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades 405-2	20
	Brecha salarial	405-2 <sup>3</sup>	20
	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.	102-38, 405-2	20
	Implantación de políticas de desconexión laboral.	103 Enfoque de gestión de Empleo	23
	Empleados con discapacidad.	405-1	19
	<b>Organización del trabajo</b>		
	Organización del tiempo de trabajo.	103 Enfoque de gestión de Empleo	20-21
	Número de horas de absentismo.	103 Enfoque de gestión de Salud y Seguridad en el trabajo	26
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	103 Enfoque de gestión de Empleo	22-24
	<b>Salud y seguridad</b>		
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	103 Enfoque de gestión de Salud y Seguridad en el trabajo	24-26
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	403-9 (2018) / 403-10 (2018)	26
	<b>Relaciones sociales</b>		
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.	103 Enfoque de gestión de Relaciones trabajador - empresa	27-30

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

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Página
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	103 Enfoque de gestión de Relaciones trabajador - empresa	27-30
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	102-41	27
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	403-4 (2018)	26
	<b>Formación</b>		
	Las políticas implementadas en el campo de la formación;	103 Enfoque de gestión de Formación y enseñanza 404-2	30-31
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	31
	<b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>	103 Enfoque de gestión de Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación 405-1	31
	<b>Igualdad</b>		
1.) Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; 2.) Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, 3.) la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; 4.) La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	103 Enfoque de gestión de Empleo 405-1	31-33	
<b>Respeto de los derechos humanos</b>	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.	103 Enfoque de gestión de Evaluación de derechos humanos y No discriminación 102-16 / 102-17	34-36
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;		34-36
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	406-1	37
	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;	407-1	34-36
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;	406-1	34-36
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;	409-1	34-36
	La abolición efectiva del trabajo infantil.	408-1	34-36
<b>Lucha contra la corrupción y el soborno</b>	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	103 Enfoque de gestión de Anticorrupción 102-16 / 102-17	38-39
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,		39
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	201-1	39-40
<b>Cuestiones relativas a la sociedad</b>	<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>		
	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	103 Enfoque de gestión de Comunidades locales e Impactos económicos indirectos 203-1 / 413-1	41-44
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;		41-44
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	102-43	8-9, 41-44, 46-47
	Las acciones de asociación o patrocinio.	102-12 / 102-13	48-50
	<b>Subcontratación y proveedores</b>		
	1.) La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; 2.) Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	103 Enfoque de gestión de Prácticas de adquisición y Evaluación ambiental de proveedores 204-1 / 308-1	44-45
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	45		

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI relacionados	Página
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	103 Enfoque de gestión de Seguridad y Salud de los clientes	50
	1.) Sistemas de reclamación, 2.) quejas recibidas y 3.) resolución de las mismas.	103 Enfoque de gestión de Seguridad y Salud de los clientes, Marketing y etiquetado y Privacidad del cliente 416-2	47-48
<b>Información fiscal</b>			
	1.) Beneficios obtenidos país por país. 2.) Impuestos sobre beneficios pagados.	207-4 (2019)	7
	Subvenciones públicas recibidas.	201-4	7

## 9.2 Temas incluidos en el análisis de materialidad

<b>Negocio y Gobernanza</b>	Gobernanza Corporativa (liderazgo saludable de la compañía)	1
	Ciberseguridad	2
	Gestión de Riesgos y Oportunidades	3
	Desempeño financiero	4
	Cultura de Sostenibilidad (transmisión del conocimiento sobre ESG/sostenibilidad a los grupos de interés de la compañía, con énfasis en los trabajadores y trabajadoras)	5
	Gestión de la Comunicación y Reputación de la empresa (Estrategia y políticas comunicativas, para su gestión y mejorar de la reputación corporativa hacia sus grupos de interés)	6
	Alianzas estratégicas para conseguir los objetivos de la empresa. (Uso de alianzas sectoriales, empresariales, tercer sector etc, para conseguir los objetivos de la compañía)	7
<b>Ética</b>	Cumplimiento y Anticorrupción	8
	Ensayos clínicos con animales	9
	Prácticas comerciales y marketing (ej. seguridad datos pacientes, prácticas de marketing responsables)	10
	Derechos Humanos (Respetar y contribuir en cumplimiento y la defensa de los derechos humanos de los grupos de interés de Amgen)	11
	Transparencia y confidencialidad	12
<b>Personas (Capital Humano)</b>	Inclusión, equidad y diversidad	13
	Salud y Seguridad laboral (prevención de riesgos laborales)	14
	Bienestar de los empleados y las empleadas (Flexibilidad laboral, conciliación familiar)	15
	Atracción de talento (employer branding)	16
	Retención, Formación y Desarrollo de talento	17
<b>Impacto Social</b>	Compromiso con las comunidades locales	18
	Justicia Social	19
	Acceso a medicina universal	20
	Acción Social a través del voluntariado corporativo	21
	Alianzas con el tercer sector (ONGs, administración, centros académicos...)	22
<b>Cadena de Aprovisionamiento (Supply Chain)</b>	Resiliencia de la Cadena de Aprovisionamiento (capacidad de la empresa y sus grupos de interés de asegurar la continuidad del negocio a pesar de impactos ajenos)	23
	Aprovisionamiento responsable (Asegurar que los recursos provisionados sean los necesarios para el cumplimiento del objetivo empresarial y que estos cumplan con el mínimo impacto negativo a la sociedad y al medioambiente).	24
	Trazabilidad de la cadena de valor (tener control de toda la cadena de valor, inclusive las subcontrataciones).	25
	Alineamiento en materia de sostenibilidad con la cadena de valor.	26
<b>Protección Ambiental</b>	Acción Climática y descarbonización (Cálculo de la huella de carbono, planes de compensación y de disminución de la misma.)	27

	Eficiencia Energética (recursos para la optimización de la energía) / Uso de energía renovables (y/o energías de fuentes más sostenibles)	28
	Gestión de los recursos hídricos (optimización y uso responsable del agua)	29
	Gestión de Residuos (correcta gestión de los residuos, control de los mismos)	30
	Uso de materiales circulares (proyectos de economía circular, reaprovechamiento de residuos, elaboración de subproductos...)	31
	Biodiversidad (Acciones de mitigación, conservación y fomento de la biodiversidad de las zonas donde Amgen mayor actividad)	32
<b>Innovación</b>	Innovación, Investigación y nuevos Desarrollos	33
	Digitalización y automatización (IoT): Sistemas de almacenamiento automatizados inteligentes (disposición del layout, densidad de almacenamiento...),	34
<b>Consumidores</b>	Salud y seguridad del producto	35
	Precio del Producto	36
	Compromiso con el consumidor (Consumer engagement)/satisfacción del cliente	37