

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

31 de diciembre de 2024

AstraZeneca Farmacéutica Holding Spain, S.A y Sociedades Dependientes

Índice

1.	Bases de Presentación	1
2.	Sobre la compañía	1
2.1	Líderes en ciencia	2
3.	Medio Ambiente.....	5
3.1	Economía circular y Prevención y Gestión de residuos.....	6
3.2	Uso sostenible de los recursos	7
3.3	Cambio climático	8
3.4	Protección de la biodiversidad	9
4.	Recursos humanos.....	9
4.1	Empleo	12
4.2	Organización del trabajo y políticas de flexibilidad	15
4.3	Seguridad y Salud Laboral	16
4.4	Relaciones sociales.....	18
4.5	Formación de los trabajadores.....	18
4.6	Respecto a la diversidad e igualdad de oportunidades	19
5.	Derechos Humanos.....	22
6.	Ética e integridad.....	22
7.	Sociedad.....	24
7.1	Compromiso con el desarrollo sostenible	24
7.2	Seguridad de los Pacientes y sistema de reclamaciones.....	38
7.3	Información fiscal	39
	<i>Anexo 1. Trazabilidad entre Ley y GRI</i>	<i>39</i>

1. Bases de Presentación

La información contenida a continuación da respuesta a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre y al Real Decreto-Ley 18/2017 de trasposición de la Directiva de Información No Financiera y Diversidad forma parte del Informe de Gestión que acompaña a las Cuentas Anuales consolidadas de AstraZeneca Farmacéutica Holding Spain, S.A. (en adelante AstraZeneca) correspondientes al ejercicio 2024.

A través del presente Estado de Información No Financiera se da respuesta a la Ley 11/2018 a nivel grupo y a nivel de las empresas dependientes que, por sí mismas, de acuerdo a la Ley, reúnen los requisitos que les obligarían a tener que reportar.

Recoge por tanto aquellos aspectos relevantes requeridos por la ley (aspectos medioambientales, sociales y laborales) de la Compañía durante el ejercicio 2024, empleando para ello los estándares de reporting para el cálculo de los indicadores no financieros GRI (Global Reporting Initiative). Los métodos de cálculo y las asunciones realizadas por la compañía en el cálculo de los indicadores no financieros se incluyen a lo largo del informe, permitiendo que la información en él recogida sea comparable, verificable y fiable, basándose en los aspectos relevantes y materiales.

2. Sobre la compañía

AstraZeneca es una compañía biofarmacéutica global e innovadora, con sede en Cambridge, Reino Unido, centrada en el descubrimiento, desarrollo y comercialización de medicamentos bajo prescripción médica. Desarrollamos nuestra actividad en importantes áreas de la atención sanitaria a las que pertenecen algunas de las enfermedades más graves del mundo: enfermedades cardiovasculares y metabólicas; respiratorias; oncológicas; infecciosas; neurológicas y enfermedades raras. Operamos en más de 80 países y nuestros medicamentos innovadores son usados por millones de pacientes en todo el mundo. AstraZeneca se fundó en el año 1999 mediante la fusión del laboratorio sueco Astra AB y la farmacéutica británica Zeneca Group, dos empresas con culturas de sólidas raíces científicas y una visión compartida del sector farmacéutico. Desde los inicios hemos desarrollado una estrategia de inversión en I+D que pretende dar mayor relevancia a los centros biocientíficos y facilitar los acuerdos de colaboración, mejorar las sinergias a través de la unificación de los equipos y optimizar los recursos con los que cuenta la compañía.

La historia de AstraZeneca en España se comenzó a escribir mucho antes, en el año 1953, con la constitución de Carlo Erbo Española, S.A. Que luego siguió la siguiente evolución:

1976: Industrial Farmacéutica Española
1980: Astra Ifesa S.A.
1983: Laboratorios Astra Ifesa S.A.
1984: Laboratorios Ifesa S.A.
1990: Astra-Ifesa S.A.
1994: Laboratorio Astra España S.A.

En el año 1964 se constituyó el laboratorio ICI Farma S.A. en España, que luego pasó a ser Zeneca Farma S.A. en 1993.

El resultado de la fusión creó el grupo AstraZeneca en España, con sede en Madrid, y que opera en el mercado nacional. Su accionista único es Astrazeneca Continente B.V con sede en Países Bajos. Dicha fusión derivó en una mejora de la capacidad de AstraZeneca para crecer con fuerza a largo plazo y ofrecer un valor duradero a los accionistas mediante:

- Amplia cobertura de clases de medicamentos en áreas terapéuticas clave.
- Amplia presencia en atención primaria.
- Posición de liderazgo en diversos mercados especializados/hospitalarios.
- Una plataforma de I+D más fuerte para conseguir un crecimiento impulsado por la innovación.

- Sólida cartera conjunta de productos en desarrollo.
- Potencial para consolidar aún más la cartera de futuros medicamentos.
- Una fortaleza financiera y una dimensión que otorgan a la dirección de AstraZeneca mayor flexibilidad estratégica para impulsar el crecimiento.

En AstraZeneca, todos y cada uno de nosotros creemos firmemente que la ciencia está en el corazón de todo lo que hacemos. La ciencia puede cambiar la forma en la que vemos el mundo y cómo actuamos frente a las enfermedades que nos afectan. La ciencia nos desafía a ampliar los límites de lo posible. Confiamos en el potencial de las ideas y las perseguimos, solos y colaborando con otros, hasta que hayamos transformado el tratamiento de la enfermedad. AstraZeneca es un lugar donde la libertad de pensamiento y la creatividad alimentan nuestra determinación por marcar la diferencia a través de la ciencia.

En 2023, AstraZeneca inauguró el AstraZeneca Global Hub de Barcelona, centro europeo de I+D y excelencia comercial, con una inversión de unos 1.300 millones de euros hasta 2027, y con la previsión de alcanzar alrededor de 2.000 empleados en 2025. El AstraZeneca Global Hub de Barcelona es el centro internacional pionero de innovación científica y excelencia comercial. Creado junto a la división de enfermedades raras de Alexion en marzo de 2023, el hub tiene el objetivo de acelerar el desarrollo de la nueva generación de tratamientos para mejorar las vidas de las personas en todas las áreas terapéuticas en las que operamos: Oncología, Enfermedades Raras, Cardiovascular, Renal y Metabolismo, Respiratorio e Inmunología y Vacunas e Inmunoterapias. Todo ello para revolucionar el tratamiento de enfermedades de alto impacto en nuestra sociedad, como el cáncer, el asma, la EPOC, la enfermedad renal crónica, las enfermedades cardiovasculares, el lupus o la gripe.

El AstraZeneca Global Hub aprovecha las mejores soluciones tecnológicas disponibles para impactar positivamente en la ciencia y desarrollar soluciones audaces para dar respuesta a los grandes desafíos sociosanitarios del mundo. Estamos enfocados en el desarrollo de estrategias disruptivas, como la medicina de precisión, la genómica, la terapia celular, la inmunooncología así como la ciencia de datos y la inteligencia artificial.

Uno de nuestros objetivos principales es consolidar a España como referente en el mapa mundial de la innovación científica. Para ello, estamos fomentando la colaboración internacional y abriendo nuevas oportunidades con los ecosistemas biomédico y digital a escala local, regional y mundial.

En la actualidad, se están llevando a cabo más de 244 proyectos de investigación global y 154 estudios clínicos respaldados por el equipo del Centro Global de Investigación y Desarrollo de AstraZeneca.

2.1 Líderes en ciencia

Nuestro compromiso de ser una compañía basada en la ciencia empieza con dedicar nuestros esfuerzos a alcanzar el liderazgo en esa área. Nuestro propósito de conseguir un crecimiento sostenible está respaldado por un equipo con mucho talento y por una amplia plataforma de I+D que trabaja cada día en el desarrollo de nuestro ambicioso pipeline. Combinamos un conjunto único de conocimiento, capacidades y experiencia con la pasión por la ciencia.

AstraZeneca es una empresa que se esfuerza día a día por vivir sus valores. Estos valores determinan la forma de trabajar y las acciones que llevan al éxito de la compañía. Los valores, que guían a AstraZeneca en la toma de decisiones, definen sus creencias y espíritu y forjan su cultura son:

- La ciencia nos orienta.
- Ponemos a los pacientes en primer lugar.
- Jugamos para ganar.
- Hacemos lo correcto.
- Somos emprendedores.

Los valores de “La ciencia nos orienta”, “Hacemos lo correcto” y “Ponemos los pacientes en primer lugar” están presentes de manera ejemplar en las decisiones tomadas por AstraZeneca a nivel global como respuesta a la etapa de crisis sanitaria vivida por la pandemia.

Desde el año 2020, y durante la fase temprana de la pandemia por COVID-19, el grupo AstraZeneca tomó la decisión de colaborar con Universidad de Oxford en el desarrollo, fabricación y distribución de una potencial vacuna para prevenir la infección de este virus. Fue una decisión donde la compañía decidió aportar todo su conocimiento, capacidad productiva y saber hacer, para ayudar a afrontar una situación de crisis sanitaria mundial sin precedentes.

Asimismo, el grupo AstraZeneca reconoció que la salida a la pandemia solo pasa por una acción global, y en consecuencia acordó con la Universidad de Oxford la distribución de la vacuna a coste durante la etapa de pandemia, sin generar ningún beneficio, para poder llegar así al mayor número de países del mundo, garantizando así una distribución equitativa y proporcional entre países desarrollados y en desarrollo.

Son precisamente los dos principales valores (la ciencia nos orienta y ponemos a los pacientes en primer lugar) los que llevan a AstraZeneca a la búsqueda del cumplimiento de sus objetivos en cada una de sus cuatro principales áreas terapéuticas:

- **Oncología:** aunque la investigación y el desarrollo siguen desafiando los límites sobre la forma en la que entendemos y luchamos contra el cáncer, todavía se pierden más de ocho millones de vidas al año por esta enfermedad. En AstraZeneca, estamos comprometidos con proporcionar medicamentos que cambian la vida a estos pacientes con cáncer. Actualmente sigue habiendo una necesidad no cubierta de tratamientos que prolonguen la supervivencia de los pacientes con cáncer en fase avanzada y que incrementen las tasas de curación y el tiempo transcurrido hasta la recurrencia en los pacientes con cáncer en estadios iniciales.
- **Cardiovascular, Renal y Metabólico:** en AstraZeneca estamos enfocados en el tratamiento personalizado de nuestros pacientes, por eso abordamos varios factores de riesgo uniendo nuestras áreas de enfermedades cardiovasculares, metabólicas y renales crónicas en un enfoque integrado. Esto nos permite tratar al paciente en su conjunto porque sabemos que la enfermedad cardiovascular (ECV) es una consecuencia de la diabetes y la enfermedad renal crónica. Siempre buscando reducir la morbilidad y mortalidad cardiovascular y el daño a los órganos abordando múltiples factores de riesgo cardiovascular.
- **Respiratorio e Inmunología:** contamos con más de 40 años de experiencia en el campo respiratorio y una cartera muy sólida de productos comercializados. Los científicos de AstraZeneca siguen transformando el tratamiento de las enfermedades y los resultados de los pacientes con asma o enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC). Pero nuestro trabajo no ha terminado. Seguimos dejándonos llevar por la ciencia desarrollando terapias inhaladas y biológicas dirigidas, combinaciones de fármacos y dispositivos exclusivos para llevar los tratamientos adaptados a las necesidades de los pacientes. Asimismo, aspiramos a transformar el tratamiento de enfermedades autoinmunes, con la ambición de alcanzar remisiones duraderas e incluso la cura para millones de personas con estas condiciones potencialmente devastadoras.
- **Vacunas e inmunoterapia:** con la creación de esta nueva unidad en el año 2021, AstraZeneca demuestra su compromiso con la protección de los más vulnerables en todas las edades de la vida, gracias a nuestro portafolio de vacunas y enfermedades infecciosas. Para ello ponemos los conocimientos y tecnologías desarrollados durante 50 años de experiencia al servicio de la sociedad para proteger a los más vulnerables, ayudando a prevenir estas enfermedades y evitando que nuestros bebés y niños tengan que ser hospitalizados. 50 años desarrollando terapias inhaladas y biológicas dirigidas, combinaciones de fármacos y dispositivos exclusivos para llevar a los pacientes soluciones adaptadas a sus necesidades.
- **Enfermedades raras:** en el año 2022 AstraZeneca decidió añadir esta unidad con la misión de transformar la vida de las personas afectadas por este tipo de enfermedades. Al comprender las necesidades únicas de los pacientes, podemos investigar y desarrollar medicamentos innovadores, apoyar el acceso y defender a la comunidad de

enfermedades raras. Creemos que es nuestra responsabilidad escuchar, comprender y cambiar la vida de los pacientes y de quienes trabajan incansablemente para ayudarlos. Nuestra innovación comienza con la comprensión de las personas que viven con enfermedades raras, lo que alimenta todos nuestros esfuerzos.

Para el amplio equipo de profesionales de AstraZeneca, innovación es algo más que investigación. Su cultura empresarial se caracteriza por estimular la creatividad y el potencial de toda la organización, facilitando que cada uno de los miembros de la organización se sienta valorado y reconocido por sus aportaciones e ideas, que marcan la diferencia en la investigación farmacéutica.

La línea estratégica de AstraZeneca se anunció claramente en 2013 tras la llegada de Pascal Soriot como CEO del grupo, buscando una vuelta al crecimiento; para dicho proyecto, la primera fase supuso la reconstrucción y relanzamiento de un pipeline que realmente pudiera ayudar a los pacientes. En una segunda fase se impulsaron los medicamentos que eran la base del crecimiento de la compañía, permitiendo el lanzamiento de nuevas e innovadoras moléculas para ponerlas a disposición de los pacientes, todo lo cual lleva a la tercera fase, la vuelta al crecimiento, que a nivel global se ha producido en 2018 mientras se mira hacia el futuro, invirtiendo continuamente en el lanzamiento de nuevos productos y en el fortalecimiento del pipeline para encaminarnos hacia un desarrollo sostenible alineado con nuestros pilares estratégicos:

- Alcanzar el liderazgo científico: contamos con una cartera de productos enfocada en cuatro áreas terapéuticas prioritarias, respaldada por una amplia plataforma de I+D y por un ambicioso pipeline de productos en últimas fases de desarrollo.
- Retorno al crecimiento: estamos centrándonos en nuestras plataformas de crecimiento y transformando el negocio por medio de la atención especializada, dispositivos y biológicos. El desarrollo comercial dirigido refuerza nuestro esfuerzo.
- Ser un excelente lugar para trabajar: nuestro objetivo es atraer y gestionar el mejor talento en nuestros equipos. Estamos desarrollando nuestra cultura y simplificando nuestro negocio.

El logro efectivo de estos tres pilares estratégicos ayudará a poner a disposición de los pacientes unos medicamentos que cambien para mejor sus vidas, apoyando al mismo tiempo al logro de los objetivos financieros de la compañía.

Para acompañar la estrategia, la compañía realiza un robusto análisis de los principales riesgos a los que se enfrenta la compañía, tanto a nivel global como en el grupo AstraZeneca en España, incluyendo aquellos que amenazan nuestro modelo de negocio, futura evolución, liquidez o solvencia.

El sistema de gestión del riesgo está diseñado para que nos permita tomar decisiones claras sobre los riesgos que asumimos y cómo los manejamos. Es fundamental en este proceso tener un claro entendimiento de las implicaciones estratégicas, comerciales, financieras, legales y reputacionales de dichos riesgos.

Trabajamos para asegurarnos de que disponemos de un sistema de gestión de riesgos efectivo que da soporte a nuestras prioridades estratégicas. Esto nos permite cumplir con las expectativas de nuestros interlocutores y mantener nuestros valores. Monitorizamos tanto el entorno donde operamos como fuera de él para identificar nuevos riesgos, o cambios en los actuales, y así aseguramos de que se mitigan apropiadamente.

El consejo de administración global define y expresa los niveles de riesgo aceptables a asumir teniendo en cuenta tres dimensiones clave: i) beneficios y flujos de caja, ii) rentabilidad y iii) ética y reputación. La compañía realiza regularmente actualizaciones de su ejercicio de planificación de sus resultados para el año corriente y el siguiente, así como un ejercicio anual de planificación

a largo plazo (10 años) que nos ayuda en la ejecución de la estrategia. En dichos ejercicios se pueden identificar riesgos y oportunidades financieras adicionales que se integran en el informe de gestión de riesgos del grupo.

Además, desde el grupo AstraZeneca en España se realiza una revisión trimestral por parte de sus directores ejecutivos de los riesgos locales que se comunican al grupo AstraZeneca de cara a la revisión del mapa de riesgos global. El mapa de riesgos global se encuentra detallado en las páginas 64 a 66 en “Annual Report 2024” (Informe de Cuentas Anuales 2024) y se encuentra disponible en el siguiente link <https://www.astrazeneca.com/investor-relations/annual-reports.html>

Los riesgos de AstraZeneca en España son coincidentes, y se podrían resumir en: presiones sobre el precio por cuestiones económicas y regulatorias; dificultades para la aprobación de nuevos fármacos; riesgos en garantizar y proteger la propiedad intelectual de nuestros productos, y de cara a hacer referencia a los riesgos sobre los temas a tratar en el presente documento, AstraZeneca se preocupa por minimizar los riesgos en relación al medioambiente, a la gestión de las personas, la ética y la corrupción, y, en menor medida, por no resultar relevante para las sociedades españolas dada la actividad que realizan, los relativos a los derechos humanos.

3. Medio Ambiente

El grupo AstraZeneca a nivel global tiene la visión de seguir a la ciencia para proteger el planeta gestionando nuestro impacto en el medio ambiente en todas nuestras operaciones.

En 2019 dimos un gran paso en nuestro compromiso con la sociedad y el medioambiente. Presentamos la estrategia “Ambition Zero Carbon”, un ambicioso programa en el que la empresa ya ha invertido más de 1.000 millones de dólares a nivel global y cuyas principales líneas de trabajo y prioridades explicamos a continuación.

A través de nuestro programa Ambition Zero Carbon vamos por buen camino para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de nuestras operaciones globales en un 98% al principio de 2026 y reducir al 50% toda nuestra huella de carbono a través de la cadena de valor para 2030, y de cara a alcanzar un 90% su reducción para 2045.

Nuestros objetivos de reducción de emisiones han sido diseñados para poder ser verificables científicamente. De hecho, fuimos una de las primeras siete empresas en todo el mundo en tener nuestras emisiones de Alcances 1 a 3 verificadas bajo el nuevo estándar “Net-Zero Corporate”. También hemos sido una de las primeras compañías en sumarse a la iniciativa “Race to Zero” respaldada por la ONU.

Objetivos a corto plazo

- Lograr una reducción del 98 % en el Alcance 1 y Emisiones de GEI de alcance 2 al inicio de 2026 a partir de la referencia de 2015.
- Disponer de una flota de vehículos 100% totalmente eléctrica (EV100) a finales de 2025.
- Usar energía 100% renovable (RE100) para electricidad y calor para 2026.
- Doble productividad energética (EP100) de 2015 a 2025.
- Alinear nuestro gasto en proveedores en aquellos con objetivos de reducción basados en la ciencia para el final de 2025.
- Plantar y administrar más de 200 millones de árboles en seis continentes para 2030 como una solución basada en la naturaleza para mejorar el clima, la ecología y la resiliencia de nuestras comunidades a través de nuestro “AstraZeneca Forest Global Initiative”.

Objetivos a largo plazo

- Lograr una reducción del 50 % en el total del alcance 3 de emisiones para 2030 y reducción del 90% para 2045, a partir de la referencia de emisiones de 2019.

- Volverse carbono negativo para todas las emisiones residuales a partir de 2030 y con el nuevo estándar de base científica “Net-Zero” para 2045.
- Transición de nuestros medicamentos inhalados a un propulsor de próxima generación (NGP) con un potencial de calentamiento global cercano a cero - 99,9% P4

Todo el trabajo realizado para conseguir este objetivo nos ha llevado a ser incluidos en las “listas A” de Carbon Disclosure Project (CDP) contra el Cambio Climático y Seguridad del Agua, por sexto año consecutivo, debido a nuestras medidas e informes sobre el cambio climático y la administración del agua.

Sello MITECO:

En 2024, AstraZeneca España calculó su huella de carbono del año 2023 y logró renovar con éxito el sello de la Oficina Española de Cambio Climático, obteniendo las partes de: "Calculo" y "Compenso" por tercer año consecutivo.

La renovación del sello supone el reconocimiento a una correcta implementación de la estrategia contra el cambio Climático llevada a cabo por AstraZeneca Spain en sus actividades para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y contribuir a su eliminación de la atmósfera mediante el apoyo de proyectos de reforestación en diferentes regiones de la geografía española. Siguiendo los pasos a nivel global de AstraZeneca, con esta renovación, AstraZeneca Spain pone de manifiesto la reducción de emisiones en la actividad de la organización en España. La reducción de estas emisiones incluye los viajes de negocio en avión, alineándose con los logros conseguidos por AstraZeneca en el ranking “Travel Smart”, y reforzando la lucha contra el cambio climático del grupo a nivel global.

3.1 Economía circular y Prevención y Gestión de residuos

SIGRE es el único sistema autorizado en España para la gestión de los residuos de medicamentos y sus envases que se generan en los domicilios, siendo su Símbolo (Símbolo SIGRE) el único autorizado por la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios (AEMPS) y por las Consejerías de Medio Ambiente.

A través de SIGRE, la industria farmacéutica da cumplimiento a las principales obligaciones derivadas de la normativa medioambiental (Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular y Real Decreto 1055/2022, de 27 de diciembre, de envases y residuos de envases [RDERE]) y de la sanitaria (Ley 29/2006, de 26 de julio, de Garantías y Uso Racional de los Medicamentos y Productos Sanitarios), al garantizar la recogida y gestión de los residuos de envases y restos de medicamentos que se generan en los domicilios particulares.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 62.6 del Real Decreto 1345/2007, por el que se regula el procedimiento de autorización, registro y condiciones de dispensación de los medicamentos de uso humano fabricados industrialmente, “el titular de la autorización de un medicamento está obligado durante la vigencia de la autorización de comercialización a (...) Participar en sistemas que garanticen la recogida de los residuos de medicamentos que se generen en los domicilios”.

Asimismo, el artículo 15.6 de la Ley 29/2006, de Garantías y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios, establece que “los embalajes (de los medicamentos) incluirán el símbolo autorizado por la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios, a efectos de facilitar la aplicación y desarrollo del sistema de recogida de residuos de medicamentos y favorecer la protección del medio ambiente”.

Gracias a la actividad de la industria farmacéutica y a la colaboración de las farmacias y de la distribución del sector, el ciudadano dispone de un sistema cómodo, con todas las garantías sanitarias y medioambientales, que ofrece un adecuado tratamiento a estos residuos.

SIGRE, en sus 24 años de existencia, se ha convertido en el mayor proyecto colaborativo del sector farmacéutico. Gracias al esfuerzo conjunto de todos los agentes del sector farmacéutico,

a la inestimable colaboración de los ciudadanos y al apoyo de las autoridades medioambientales y sanitarias, el reciclado de medicamentos se ha consolidado en nuestro país como un hábito de los hogares españoles.

El número de unidades comercializadas en el mercado español por el grupo AstraZeneca en el año 2024 es de 16.392.375 (14.228.578 en 2023).

Para aquellos productos farmacéuticos que finalmente deben ser destruidos, AstraZeneca tiene establecido un procedimiento de incineración. Los motivos de la elección de dicho procedimiento son dos:

- La incineración es, hoy por hoy, la mejor alternativa para el tratamiento de residuos de fármacos. Este tipo de destrucción transforma al reactivo en tan solo un 3% de residuos, todos los gases sufren una serie de filtrados, generándose CO₂ y H₂O en la instalación de la destrucción. En dicha instalación se reutiliza y valora la energía de todos los subprocesos, permitiendo de este modo disminuir cualquier huella de carbono.
- Como ventaja frente al otro proceso de tratamiento de residuos, la inertización, en la incineración se destruye el producto y la inertización genera más del doble de producto, dado que se le añaden una serie de reactivos que transforman al material de partida en un producto inerte, que posteriormente es enterrado en ubicaciones destinadas a ello.

Durante el año 2024, el grupo AstraZeneca en España destruyó 5,7 toneladas de producto (31,8 toneladas en 2023). Esta variación significativa se debe a la reducción de productos caducados en nuestro stock que no tienen que ser destruidos durante el ejercicio.

Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

Las actividades de la compañía en este aspecto no son significativas, por lo que no hay acciones previstas en este ámbito.

Reciclaje y minimización de recursos

AstraZeneca está comprometida con el medioambiente reciclando residuos siempre que sea posible. Para reducir el impacto ambiental, las oficinas de AstraZeneca cuentan con instalaciones de reciclaje.

3.2 Uso sostenible de los recursos

Consumo de Materias Primas

AstraZeneca España, debido a la actividad que desarrolla, eminentemente comercializadora de los productos generados en el Grupo AZ, adquiere de forma mayoritaria productos terminados, que almacena y distribuye a sus clientes. Por tanto, no se llevan a cabo actividades de transformación y/o fabricación a partir del uso de materias primas.

Las únicas materias primas adquiridas son material de oficina, cuyo volumen no se considera significativo debido a la actividad realizada en la compañía.

Por todo ello, AstraZeneca España considera que este aspecto no es relevante.

Consumo de Agua

AstraZeneca España no emplea agua en sus procesos productivos. El consumo de agua proviene en su totalidad de la red de suministro local para su uso en sus oficinas. Por tanto, se considera que el uso del agua es asimilable al urbano y que los vertidos no incluyen ninguna carga contaminante.

Por ello, AstraZeneca España considera que este aspecto no es material. No obstante, promueve

un uso racional y eficiente del agua entre sus empleados, contando con sistemas de ahorro de agua instalados en grifería y sistemas sanitarios.

Consumo de Gas

De manera similar al consumo de agua, AstraZeneca España no emplea gas en sus procesos productivos. La utilización de gas es asimilable al urbano y los vertidos no incluyen ninguna carga contaminante que se considere material.

Consumo de energía

El principal consumo de electricidad de AstraZeneca España corresponde con la electricidad de las oficinas centrales situadas en Madrid.

Total consumo electricidad 2024	Consumo fuentes Renovables	Consumo fuentes No renovables
485.534 kWh	485.534 kWh	0 kWh

Total consumo electricidad 2023	Consumo fuentes Renovables	Consumo fuentes No renovables
449.410 kWh	148.305 kWh	301.105 kWh

Además de la electricidad, el consumo energético más importante es el de combustible de nuestra flota de vehículos. En este aspecto, AstraZeneca se ha fijado objetivos de reducción de las emisiones de CO2, principalmente a través de la paulatina sustitución de todos los vehículos a vehículos 100% eléctricos, tal y como se describe en el apartado 3.3.

El consumo de combustible durante el 2024 fue de 408.775,24 litros (una reducción de consumo del 60%), con un incremento de la flota a 1096 vehículos (+13%). En 2023 el consumo fue de 986.255,37 litros con 954 vehículos. La reducción del 60% en el consumo de combustible, aun aumentando la flota en un 13%, se debe a la estrategia de la Compañía de renovar su flota con vehículo eléctrico.

3.3 Cambio climático

Una de las prioridades de la sostenibilidad es la protección del medio ambiente. AstraZeneca trabaja en **reducir el impacto medioambiental en la salud humana y en el mundo natural**, utilizando ciencia innovadora para encontrar nuevas formas de conservar nuestros recursos naturales y asegurar la seguridad medioambiental de nuestros productos, de nuestras acciones y nuestro trabajo en el día a día, para mejorar la salud de nuestro planeta.

AstraZeneca quiere participar y liderar dentro del mercado farmacéutico en España en la reducción de emisiones de CO2, **modificando la estrategia de su flota**. Como empresa que pone al paciente en primer lugar, la reducción de CO2 beneficia la salud de las personas y del planeta y ayuda a reducir enfermedades, especialmente las respiratorias. Por estos motivos el proyecto desea apoyar y mejorar la sostenibilidad del planeta actuando sobre la movilidad de sus empleados.

Hemos comenzado con un objetivo muy ambicioso en España, que el 100% de las renovaciones de vehículos sea con vehículos con emisión ‘cero’, 100% eléctricos. A finales 2024 el 87% de la flota es eléctrica, siendo el resto de vehículos HEV y PHEV, con motores de combustión de gasolina, lo que reduce las emisiones frente a los antiguos motores diésel.

El equipo de Compras de AstraZeneca local trabaja con el Comité de Dirección de AstraZeneca en España en optimizar la seguridad, sostenibilidad y coste total en la decisión relacionada con la selección de la flota, siempre apoyando la preferencia para vehículos más eficientes y menos contaminantes.

A finales del año 2024 el 100% de la flota comercial es 'verde' (HEV, PHEV y EV), siendo el 87% eléctrico puro (EV).

- Cuantificación de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas por la compañía

	2023	2024
Emisiones de Alcance 1 (en toneladas)	2.071 T CO2 e	919 T CO2e
Emisiones de Alcance 2 (en toneladas)	62 T CO2e	0 T CO2e

El número de flota se ha visto incrementado en 2024 por la actividad y mayor número de empleados.

3.4 Protección de la biodiversidad

En el marco de nuestra responsabilidad corporativa y compromiso con la sostenibilidad ambiental, AstraZeneca ha realizado una inversión significativa en la restauración y conservación forestal en 2024. AstraZeneca Spain adquirió 5 proyectos de reforestación en 5 CCAA con una extensión de 19ha y se plantarán 19.100 árboles.

Esta inversión promueve la restauración de ecosistemas, el aumento de la biodiversidad, la mejora de la productividad de los suelos y la dinamización de entornos rurales, con un impacto social positivo, dando empleo a trabajadores locales, con especial foco en colectivos vulnerables, generando un impacto social sostenible en las zonas de actuación.

AstraZeneca ha demostrado un gran compromiso con la sostenibilidad y la conservación del medio ambiente.

A través de estas acciones, reforzamos nuestro compromiso con varios Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), demostrando nuestro liderazgo en la integración de prácticas sostenibles en nuestra estrategia corporativa.

4. Recursos humanos

AstraZeneca es Top Employer en España y en Europa. Con estos reconocimientos, se demuestra que en AstraZeneca las personas son el activo más importante, sin discriminación de edad, género raza o religión. En el día a día de RRHH se sigue trabajando para mantener a AstraZeneca como un excelente lugar para trabajar. Para ello, existe un amplio abanico de Políticas y Procedimientos que apoyan la gestión de Recursos Humanos en los diferentes ámbitos:

- **Contratación y gestión de las personas:** tales como el Procedimiento de Reclutamiento, selección, contratación e inducción, el Procedimiento de Evaluaciones y Re-evaluaciones de puesto, el procedimiento de Secondment, la Política de referencia de empleados o la Política de reconocimiento por proyectos especiales.
- **Formación:** tales como las Políticas de Coaching ejecutivo y de Mentoring o Política de Cofinanciación en formación.

- **Organización del trabajo:** tales como la Política de flexibilidad Laboral, la Política de Gestión de Incapacidad y Minusvalías, las Políticas de planes de mejora o el protocolo de desconexión digital.
- **Igualdad y Diversidad:** tales como el II Plan de Igualdad o la Normativa global de Acoso sexual o Intimidación y acoso.

En relación con la plantilla de AstraZeneca España, la compañía cuenta a cierre del ejercicio 2024 con un 42% de hombres y 58% de mujeres (42% de hombres y 58% de mujeres 2023). En 2024 la incorporación de mujeres supuso el 58% de nuevas incorporaciones (60% en 2023) sobre el total de incorporaciones.

AstraZeneca cuenta con un Plan de Igualdad propio (Resolución de 29 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad del grupo de empresas AstraZeneca Farmacéutica Spain, S.A.), el cual se negoció con los diferentes representantes de los trabajadores y aplica a todas las sociedades del grupo AstraZeneca en España: (Comité de empresa de AstraZeneca Farmacéutica Spain sede Madrid, Comité de empresa de AstraZeneca Farmacéutica Spain sede Barcelona, Representante de los trabajadores Laboratorio Lailan S.A, Representante de los trabajadores Laboratorio Beta S.A. y Representante de los trabajadores Laboratorio Tau S.A).

El Plan de Igualdad contiene amplias medidas en materia de igualdad, diversidad e inclusión, conciliación, prevención del acoso y compromiso con las víctimas de violencia de género. Entre las medidas previstas en dicho plan, se pueden destacar acciones para la concienciación, sensibilización y formación en las materias relacionadas anteriormente, siendo especialmente relevante un plan de formación para toda la plantilla y colectivos específicos en materia de igualdad, conciliación, prevención del acoso y compromiso con las víctimas de violencia de género, con gran enfoque en el empoderamos a los líderes para reforzar los mensajes claves y las medidas implantadas en el Plan de Igualdad. En el 2019 se implementó como parte del proceso de incorporación, la realización de la formación online de nuestro Plan de Igualdad, en materia de igualdad, conciliación, prevención del acoso y compromiso con las víctimas de violencia de género.

Adicionalmente, en el Plan de Igualdad, se incluyen medidas para promocionar el talento femenino. Asimismo, se otorgan beneficios a las parejas de hecho en igualdad de condiciones que los matrimonios, bonificaciones y permisos especiales a víctimas de violencia de género, permisos especiales para tratamiento de técnica de reproducción asistida, modificación del horario flexible, ampliando la hora máxima de entrada hasta las 10.00am, días de permiso adicionales en caso de adopción o acogimiento nacional, hospitalización de familiares, mudanza o matrimonio de hijos, padre o hermanos, se han asemejado las gestaciones subrogadas a las adopciones internacionales en materia de permisos, extensión del beneficio de la canastilla de nacimiento a las adopciones, entre otras.

Para AstraZeneca España, los líderes impulsan la mentalidad ganadora desde la pasión, la confianza, el equilibrio y el desarrollo de las personas, asegurando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

AstraZeneca, estructura e integra los diferentes mecanismos de Desarrollo del talento, situando como eje central el Plan Individual de Desarrollo (PDI), que se retroalimenta de la información procedente de los otros subprocesos como son: Evaluación del desempeño, Evaluación del potencial; Aprendizaje y desarrollo.

El Plan Individual de Desarrollo ofrece a cada persona la posibilidad de desarrollar los conocimientos, habilidades y comportamientos necesarios para el desempeño de su función y posibles futuros roles. En él se reflejan las áreas de desarrollo y mejora, los intereses profesionales y las acciones a emprender por el empleado para seguir desarrollándose en la Compañía.

El subproceso Evaluación del desempeño, consiste en una revisión del desempeño del profesional frente a sus objetivos anuales y analizando cómo ha logrado los resultados en relación con los Valores y Comportamientos de AstraZeneca. Para garantizar la coherencia dentro de una misma área, se realiza una calibración por Departamento y una revisión por parte de RRHH.

También se realiza una evaluación del potencial anualmente, que consiste en una revisión de todos los puestos de la organización y se mide el talento en base al desempeño valorado y al potencial de las personas, generando una Matriz de Talento. Posteriormente se analizan las necesidades de cada grupo de talento identificado para diseñar un programa ad-hoc de formación por colectivo.

Como tercer subproceso del PDI, está el Aprendizaje y desarrollo: que contempla las fases: (i) Captación de las necesidades de aprendizaje y desarrollo, (ii) identificación de las áreas de desarrollo y (iii) facilitación de las herramientas de desarrollo. Esta facilitación se basa en el modelo de aprendizaje 70-20-10: el 70% del conocimiento se obtiene de la experiencia en el trabajo, el 20% proviene de interacciones y colaboraciones, el 10% proviene de sesiones formativas.

Por todo ello, AstraZeneca ofrece formación a todos sus empleados, proporcionando oportunidades de continuar aprendiendo y desarrollando sus habilidades, hecho que facilita el logro de los objetivos de negocio y de desarrollo personal. Las formaciones están vinculadas a los valores y competencias de la compañía, al negocio, a los idiomas y lo indicado en el Plan de Desarrollo Individual.

En AstraZeneca existe un Comité Ético conformado por el Director Legal, el Director de Compliance y la Directora de RRHH. Existe además un procedimiento disciplinario íntegro y consistente elaborado para dar cumplimiento a la legislación laboral vigente y Convenio Colectivo aplicable, además de al Código de Conducta y políticas globales de AZ. Dicho procedimiento está basado en nuestra cultura de la responsabilidad e integridad y es reflejo de uno de nuestros valores centrales, “Hacemos lo Correcto”. El objetivo del mismo es conseguir un procedimiento disciplinario transparente y equitativo y una guía de actuación para categorizar los incumplimientos o denuncias que se produzcan en la compañía y el procedimiento a aplicar en cada caso, donde se incluye un apartado específico relativo a la prevención y tratamiento de las situaciones de acoso con definiciones, proceso y detalle para soporte de dicho proceso.

Adicionalmente, la compañía también cuenta con normativas globales para casos de acoso e intimidación, alineadas con la práctica de AstraZeneca España de velar por el respeto y la diversidad.

AstraZeneca es una empresa comprometida con la Igualdad, Diversidad, Conciliación y las Víctimas de violencia de género. Es por lo que, en el 2018 se lanza una formación online para toda la plantilla que consta de varios módulos, con temas específicos como: Diversidad e igualdad, Conciliación, Acoso y Víctimas de violencia de género. Su objetivo fue concienciar y formar a toda la plantilla sobre la importancia y relevancia que para la compañía tienen estos aspectos. En el 2019, se incluye esta formación como parte del proceso de inducción y queda a disposición de todos los trabajadores en la plataforma de formación interna.

Durante el 2020, se lanzó el movimiento “This Is Me” con el objetivo de seguir construyendo una cultura de compañía en la que las diferencias sean reconocidas por su papel clave en el impulso a la innovación que nos hace progresar y con el que se potencia aún más el papel de estas dos variables fundamentales, diversidad e inclusión, en AstraZeneca.

En el 2021, se crean los ERG (Employee Resource Groups) de: LGTBI, Generacional y Funcional. En el 2022 añadimos el ERG de Salud Mental y en el 2023 el de Diversidad Cultural para continuar impulsando y fortaleciendo la diversidad y la inclusión en AstraZeneca España, potenciando nuestro movimiento This Is Me, a través del desarrollo de varias iniciativas

desarrolladas por los grupos de voluntarios que conforman los ERG y enfocados en nuestros tres objetivos clave: fomentar un liderazgo inclusivo, generar una cultura de entornos de confianza para expresar e incluir todas las opiniones y potenciar el talento diverso.

En la misma línea, AstraZeneca cumple con la Ley General de la Discapacidad. Contamos con la Declaración excepcionalidad renovada en 2022 por 3 años, hasta el 2025.

4.1 Empleo

En el ejercicio 2024 vemos un aumento significativo en el número de empleados debido principalmente al continuo crecimiento del Global Hub de Barcelona de AstraZeneca. Éste es un centro internacional pionero de innovación científica que tiene el objetivo de acelerar la llegada de la nueva generación de tratamientos en las cinco áreas terapéuticas clave de la compañía.

Datos básicos sobre la plantilla a 31 de diciembre de 2024:

Número empleados por sexo	2023	2024
Hombre	568	804
Mujer	780	1.128
Total general	1.348	1.932

Número empleados por Categoría profesional	2023	2024
Directivo	17	27
Gerente	515	865
Técnico	745	900
Administrativo	71	140
Total general	1.348	1.932

Número empleados por rango de edad	2023	2024
>50 años	374	423
30-50 años	822	1.208
<30 años	152	301
Total general	1.348	1.932

- Número total y distribución de modalidades de contratos de trabajo.

Distribución modalidades de trabajo	2023	2024
Indefinido a tiempo completo	1.340	1.919
Temporales a tiempo completo	8	13
Totales	1.348	1.932

- Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional

Tipo de empleado	Tipo de jornada	Sexo	Empleados	
			2023	2024
Fijo	Tiempo completo	Hombre	514	678
		Mujer	673	952
Temporal	Tiempo completo	Hombre	3	5
		Mujer	4	7
Total general			1.193	1.642

Tipo de empleado	Tipo de jornada	Rango de edad	Empleados	
			2023	2024
Fijo	Tiempo completo	>50 años	367	411
		30-50 años	706	1.012
		<30 años	113	207
Temporal	Tiempo completo	>50 años	-	-
		30-50 años	0	3
		<30 años	7	9
Total general			1.193	1.642

Tipo de empleado	Tipo de jornada	Categoría profesional	Empleados	
			2023	2024
Fijo	Tiempo completo	Directivo	15	23
		Gerente	436	710
		Técnico	685	813
		Administrativo	50	84
Temporal	Tiempo completo	Gerente	0	2
		Técnico	-	3
		Administrativo	7	7
Total general			1.193	1.642

- Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional para todas las sociedades del grupo AstraZeneca en España.

Número de despidos por sexo	2023	2024
Hombre	11	18
Mujer	18	18
Total general	29	36

Número despidos por rango de edad	2023	2024
>50 años	10	9
30-50 años	18	24
<30 años	1	3
Total general	29	36

Número despidos por Categoría profesional	2023	2024
Directivo	-	2
Gerente	16	12
Técnico	11	20
Administrativos	2	2
Total general	29	36

- Remuneraciones medias y su evolución desagregada por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor y **Brecha salarial** existente entre puestos de trabajo iguales¹

Promedio salario por sexo y categoría profesional						
Categoría profesional	2023			2024		
	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Hombre	Mujer	Brecha salarial
Directivo	348.247	459.934	-32%	299.732	312.011	-4%
Gerente	124.401	117.393	6%	126.827	122.926	3%
Técnico	86.110	81.549	5%	86.420	82.884	4%
Administrativo	47.594	53.521	-12%	49.440	52.870	-7%
Total general	102.703	94.941	8%	106.217	99.834	6%

Promedio salario por sexo y rango de edad						
Rango de edad	2023			2024		
	Hombre	Mujer	Brecha salarial	Hombre	Mujer	Brecha salarial
>50 años	105.634	108.643	-3%	109.616	116.090	-6%
30-50 años	106.350	95.760	10%	112.605	102.557	9%
<30 años	70.634	68.073	4%	74.665	71.368	4%
Total general	102.703	94.941	8%	106.217	99.834	6%

- Remuneración media de Administradores y Alta Dirección por sexo

Los administradores de AstraZeneca en España, que también realizan funciones ejecutivas, no reciben ningún tipo de remuneración adicional en calidad de administradores de la sociedad, por lo que los detalles sobre sus retribuciones se refieren íntegramente de las obtenidas de dichas funciones ejecutivas.

Por sexo	2023		2024	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Promedio de Salario	873.102	-	1.015.432	-

¹ Con el objetivo de mejorar la precisión y homogeneidad de la información, se ha revisado la metodología de cálculo de las remuneraciones medias, recalculándose el dato correspondiente a 2023 y aplicándose la nueva metodología en el ejercicio 2024.

- Empleados con discapacidad

Empleados con discapacidad	2023	2024
Número de empleados	15	19

AstraZeneca está altamente comprometida con el empleo de personas con discapacidad. En la actualidad existe convenio de colaboración con un Centro Especial de Trabajo y se ha obtenido el certificado de excepcionalidad o aplicación de medidas alternativas previstas en la normativa legal de España.

4.2 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad

En AstraZeneca la conciliación es un driver fundamental para lograr un entorno en el que se conjugue el alto rendimiento y el disfrute de todos los ámbitos de la vida de nuestros profesionales, aportando en todo momento las mejores soluciones para nuestros empleados.

Fruto de este compromiso se han implementado medidas que apoyan la conciliación tendente a permitir y alcanzar un equilibrio entre lo personal y lo profesional, causando un impacto positivo en nuestros empleados. La compañía está comprometida por continuar mejorando cada día y así reforzar el compromiso de seguir haciendo de AstraZeneca un excelente lugar para trabajar.

AstraZeneca está comprometida con el bienestar de sus trabajadores, cuenta con una amplia oferta de medidas de corresponsabilidad y conciliación en los ámbitos de calidad en el empleo, flexibilidad temporal y espacial, apoyo a la familia, desarrollo profesional y personal e igualdad de oportunidades, con el objetivo de asegurar que la conciliación entre la vida laboral y personal sea posible.

Existen políticas de flexibilidad horaria y laboral, dando la posibilidad de entrar a trabajar en las oficinas hasta las 10.00am, disfrutar de la tarde del viernes libre adaptando el horario semanal, asistencia a la oficina un mínimo de tres días completos a la semana, con la posibilidad de trabajar dos días a la semana (uno de ellos el viernes) para el personal de oficina. Para el personal de ventas se ha implementado un viernes al ciclo de trabajo a domicilio para autoformación.

En la línea de garantizar la conciliación, el disfrute de las vacaciones puede trasladarse hasta Semana Santa del año siguiente, manteniendo un esquema de flexibilidad horaria que permite también incrementar adecuadamente el nivel de conciliación.

La compañía cuenta además con permisos laborales no retribuidos para atender situaciones personales como en los casos de tratamiento de reproducción asistida, gestación subrogada, adopción, hospitalización de familiares hasta 2do grado, mudanza, matrimonio de hijos, padres o hermanos. También disponemos de varios calendarios laborales incluyendo diferentes jornadas intensivas para facilitar el disfrute de estos según las necesidades de cada colaborador, con un total de 34 (para Madrid) y 33 (para Barcelona) días de vacaciones en 2024. Adicionalmente se dan días de compensación de excesos de jornada durante la semana del 25 de diciembre.

AstraZeneca está comprometida con sus empleados y sus familias, dispone de un beneficio social, consistente en una plataforma que permite la contratación de más de 300 servicios – la gran mayoría sin ningún coste adicional – que van desde la asesoría personal y familiar al acompañamiento de mayores, niños y enfermos o gestión de trámites burocráticos. Adicionalmente, la compañía ofrece una serie de medidas en forma de ayudas económicas para los trabajadores en caso de matrimonio / pareja de hecho y nacimientos o adopción de hijos.

- Número de horas de absentismo

	Valor del indicador en 2023	Valor del indicador en 2024
Nº horas de absentismo	37.464	42.336

Esta variación en las horas de absentismo con respecto al ejercicio anterior se debe principalmente a un aumento de las bajas por enfermedad. Se ha de tener también en cuenta el aumento significativo de los empleados de la compañía.

4.3 Seguridad y Salud Laboral

AstraZeneca cuenta con una estrategia de Seguridad y Salud alineada totalmente con el negocio. La política de seguridad y salud es apropiada a los riesgos de las actividades de la organización e incluye el compromiso de la empresa de mejorar continuamente su actuación en seguridad y en cumplir con la legislación vigente en materia de seguridad y salud que le sea de aplicación.

La seguridad y salud en la conducción y en el centro de trabajo es prioridad para AstraZeneca, estableciendo dos grandes guías de referencia globales basadas en nuestro Código Ético. En ellas se desarrollan y establecen procedimientos, estándares y programas que mejoran la normativa de aplicación en la materia, con el objetivo de tener equipos felices, sanos y seguros.

AstraZeneca está comprometida y trabaja continuamente en generar una cultura integrada en todos los niveles de la compañía para mejorar la seguridad, la salud y el bienestar de todos los equipos que la conforman.

Flota segura y bien formada

Con el objetivo de promover entornos seguros y saludables que nos permitan impulsar la innovación y mejorar la sostenibilidad ambiental bajo la etiqueta #EnchufadosalFuturo, como parte de nuestro compromiso de transformar nuestra flota a vehículos 100% eléctricos para 2025 y formar a nuestros conductores en los riesgos específicos de la conducción eléctrica desde el área de SHE, tenemos implementado un **itinerario formativo en conducción segura con vehículos eléctricos** para todos los empleados con vehículo de empresa. Durante 2024, se han llevado a cabo, además de formación online, cerca de 100 cursos presenciales tanto en Madrid como en Barcelona formando a más de 1.000 empleados en todo el territorio nacional.

Bienestar y seguridad de los empleados

Nuestra forma de trabajar ha evolucionado para adaptarnos a una nueva realidad en la que el bienestar de nuestros empleados es fundamental en la creación de los espacios de trabajo. AstraZeneca España en 2023 cambió sus oficinas centrales en Madrid a un espacio más adecuado a estas necesidades. Ha ocurrido lo mismo en las oficinas de Barcelona para dar cabida al AstraZeneca Global Hub y permitir desarrollar aún más el potencial de sus empleados con un mismo **concepto de iWorklife**, donde los espacios se adaptan a las diferentes necesidades en función del trabajo que lleven a cabo, creando espacios de concentración, contemplación, colaboración, conexión y celebración. Además, próximamente, el **AstraZeneca Global Hub** estará ubicado en el Edificio Estel, donde ya estamos trabajando en conseguir las mejoras instalaciones que aseguren un espacio de trabajo adecuado a estas nuevas necesidades.

Nuestras sedes cuentan con todo lo necesario para que nuestro día a día sea más cómodo, ágil y flexible, y donde la innovación, el bienestar y la eficiencia son una realidad. Se han implementado todas las novedades a nivel de seguridad y ergonomía para crear el mejor lugar de trabajo para los empleados. Las instalaciones cuentan además con servicios adicionales, como Servicio Médico y de Fisioterapia, así como una cantina para empleados en el mismo edificio donde pueden beneficiarse de una dieta adecuada y saludable.

Esta implicación con la seguridad y el mantenimiento de las mejores condiciones viene avalada por la **certificación Applus de la auditoria legal externa** realizada en 2024, en la que se

certifica el alto desempeño en términos de prevención. Nuestro sistema se materializa mediante un enfoque proactivo que busca satisfacer las necesidades de la organización asegurando la seguridad y bienestar de los empleados.

El esfuerzo sostenido en materia de prevención de riesgos laborales ha permitido mantener unas **tasas de accidentalidad** muy bajas, en concreto, 8 accidentes laborales con baja en jornada de trabajo en 2024. El índice de frecuencia ha sido del 2,78, el índice de gravedad del 0,06 y no se han contado con enfermedades profesionales (Tabla adjunta – Año 2024).

Los resultados ponen en valor la eficacia de las medidas preventivas implementadas, así como la consolidación de una cultura preventiva que favorece un entorno de trabajo seguro y saludable para los empleados.

● Frecuencia y gravedad de accidentes de trabajo (desagregado por sexo) y Enfermedades profesionales desagregadas por sexo.

Año 2024

	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes	1	7	8
Índice Frecuencia	0,87	4,05	2,78
Índice Gravedad	0,10	0,07	0,06
Enfermedades profesionales	0	0	0

Año 2023

	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes	0	1	1
Índice Frecuencia	0	0,48	0,48
Índice Gravedad	0	0,07	0,07
Enfermedades profesionales	0	0	0

En AstraZeneca entendemos que la salud y el bienestar de nuestros empleados es fundamental para nuestra misión de transformar vidas. Sabemos que un entorno laboral saludable no solo mejora la calidad de vida de nuestros equipos, sino que también potencia nuestra capacidad de impactar positivamente en nuestros pacientes.

Para lograrlo, ponemos a disposición de nuestros empleados diversos recursos y programas de salud y bienestar teniendo por objetivo la mejora del bienestar de un modo holístico para abordar las necesidades físicas, mentales y emocionales, así como las relativas al bienestar financiero de nuestros empleados, fomentando un ambiente de trabajo positivo y sostenible y en el que se sientan además de seguros y valorados, apoyados y capacitados para alcanzar su máximo potencial tanto en el trabajo como en sus vidas personales.

Desde la perspectiva del **bienestar mental y emocional** de los empleados, en 2024 se ha lanzado el “**Programa de apoyo psicológico para empleados y familiares**”, con diferentes herramientas que incluyen desde apoyo psicológico telefónico 24/7 para todos los empleados o sesiones de psicología gratuitas para empleados y familiares.

Conscientes de la importancia de la vigilancia de la salud, se realizan **reconocimientos médicos** que incluyen pruebas específicas en la detección precoz de enfermedades cardiovasculares, respiratorias y relacionadas con cáncer. Durante 2024 se han llevado a cabo 972 reconocimientos médicos tanto iniciales como anuales.

Asimismo, y dentro de la **campaña de vacunación anual** de la gripe A, durante 2024, más de 478 empleados se han beneficiado de la vacunación gratuita en las instalaciones de la compañía, incluyendo este año como novedad la posibilidad de que los hijos también puedan hacerlo.

4.4 Relaciones sociales

"Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación"

El grupo de empresas AstraZeneca España, cuenta con representantes legales de los trabajadores en sus centros de trabajo en España.

Existen varios Comités y comisiones de seguimiento de temas claves dentro de la organización, en las que se presentan propuestas por parte de la compañía, del comité o la comisión, en busca de mejoras y cambios que se puedan aplicar, estos son: Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad, Comité de seguridad e higiene Madrid, Comité de seguridad e higiene Barcelona, Comité de empresa de AstraZeneca Farmacéutica Spain Madrid, Comité de empresa de AstraZeneca Farmacéutica Spain Barcelona, Delegado de Personal de Laboratorio Lailan S.A, Madrid. La compañía mantiene reuniones periódicas con cada uno de estos comités y comisiones de cara a mantener unas relaciones transparentes y fluidas y colaborativas con la RLT de los trabajadores.

AstraZeneca ha mantenido durante el 2024, comunicaciones frecuentes con todos sus empleados relacionadas con la conciliación, diversidad, igualdad, formación, beneficios que se han implementado y mejorado con la puesta en marcha de las diferentes medidas. Se han utilizado los canales de comunicación interna para difundir las opciones de conciliación (correo electrónico, intranet corporativa "Nucleus", red social interna "Workplace" y sesiones presenciales).

Para una rápida consulta por parte de los empleados, AstraZeneca tiene a disposición la intranet corporativa "Nucleus", en la cual se puede ubicar toda la información que necesita para el día a día de un empleado. Adicionalmente para una comunicación dinámica, se hacen publicaciones en la intranet con las noticias de mayor impacto para el personal.

Se realiza una encuesta anual de clima/satisfacción del empleado "Pulse", que ayuda a evaluar el progreso de AstraZeneca en aspectos claves para la consecución del objetivo estratégico de ser un excelente lugar para trabajar: (i) Diversidad e inclusión; (ii) Compromiso; (iii) Liderazgo; (iv) Eficacia organizacional; (v) Propósito y valores (vi) Talento y desarrollo; (vi) Objetivos de sostenibilidad y (vii) Salud y Bienestar. Los resultados de estos son compartidos con toda la organización y se toman acciones de acuerdo a los resultados obtenidos.

Por otro lado, en relación a la participación y consulta de los trabajadores, en la compañía se aplica toda la legislación estatal y laboral vigente en España (al 100% de los empleados con contrato laboral les aplica el Convenio Colectivo General de la Industria Química). Sin embargo, AstraZeneca como ya se ha mencionado, no solo cumple los compromisos adquiridos en el marco de dicha negociación, si no que va un paso más allá mediante el impulso continuado del sistema de mejora con las herramientas mencionadas.

% de empleados cubiertos por convenio colectivo	2023	2024
España	100%	100%

4.5 Formación de los trabajadores

En AstraZeneca estamos convencidos de que nuestros empleados son nuestra mayor ventaja competitiva. Por ello trabajamos diariamente por instaurar una cultura de aprendizaje continuo basada en que los colaboradores busquen nuevas experiencias que enriquezcan sus

competencias y aprovechen las oportunidades de crecimiento que surgen en nuestra organización.

Queremos que nuestros colaboradores se sientan capacitados para crecer, despertar su curiosidad y que puedan renovar continuamente sus habilidades. Para prosperar en un mundo en constante cambio, debemos fortalecer nuestra capacidad individual y colectiva de aprender, desaprender y volver a aprender para responder de forma proactiva a los nuevos desafíos. En AstraZeneca, utilizamos el marco de aprendizaje de las 3Es para facilitar el aprendizaje continuo de todo el mundo. Aprendemos a través de la Experiencia, la Exposición a los demás y sus ideas, así como la Educación formal. Este marco de las 3Es nos ayuda a identificar momentos de aprendizaje a nuestro alrededor todos los días:

- Aprendizaje a través de la experiencia: a través del trabajo diario, participando en proyectos complejos y saliendo de la zona de confort.
- Aprendizaje a través de la exposición: a través del poder de la conversación, el networking, la colaboración y la comunidad.
- Aprendizaje a través de la educación: a través de planes de desarrollo estructurados y programas de Formación.

Como parte de nuestra ambición por construir una cultura de aprendizaje continuo, nos comprometemos a hacer que el aprendizaje sea fácil, accesible y adaptado a las necesidades individuales de nuestros colaboradores. Contamos con una amplia variedad de recursos de aprendizaje diseñados para abordar muchas de las capacidades empresariales críticas que necesitamos para impulsar el crecimiento mediante la innovación y enfrentarnos a los desafíos del futuro. Un ejemplo sería nuestra plataforma de aprendizaje, Degreed, que nos ayuda a impulsar el desarrollo de nuestros colaboradores ofreciéndoles una manera más inteligente, rápida y mejor de desarrollar sus habilidades. Degreed les da el poder y la flexibilidad de aprender a su manera lo que quieran, cuando quieran y como quieran.

Dentro de nuestro planteamiento, aseguramos unos altos estándares de calidad en nuestros programas de desarrollo, escuchando y analizando las necesidades de nuestros colaboradores y de la compañía, evaluando la calidad de estos y haciendo seguimiento de la implementación y practicidad de los conocimientos adquiridos, presentando los informes con los principales datos y conclusiones del año a la Dirección de la empresa para que aporten feedback y sugerencias en la presentación del balance.

Tablas horas formación:

La compañía tiene el compromiso con la RLT de compartir el Balance de la formación bonificada de cada ejercicio. La información que se adjunta en esta tabla incluye formaciones tanto bonificadas como no bonificadas durante el 2023 y 2024.

Horas de formación	2023	2024
Directivos	0	12
Gerentes	40.140	24.184
Técnicos	6.557	1.990
Administrativos	284	257
Total	46.981	26.443

4.6 Respecto a la diversidad e igualdad de oportunidades

Con el II Plan de igualdad se refleja de forma clara el posicionamiento a favor de la diversidad e igualdad y así se deja saber a través de las acciones, publicaciones en la red social interna Workplace o con publicaciones de artículos en Nucleus.

Adicionalmente, existe una Comisión de Seguimiento del Plan Igualdad, derivada de los compromisos del Plan de Igualdad, con la cual se hacen reuniones anuales para la revisión de los KPI's de igualdad de género y se les da a conocer las medidas implementadas o mejoras de

medidas en este ámbito.

La Compañía cuenta con un Protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, incluido en su Plan de Igualdad. Todos los empleados de AstraZeneca deben cumplir normas de conducta ética relacionadas con el código de conducta y las políticas internas.

En el mes de diciembre de 2021 se constituyó la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para adaptar el Plan de Igualdad existente y aprobado en 2018 a los requerimientos del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Después de un proceso de negociación con la Comisión Negociadora, en octubre de 2022 se aprobó el nuevo Plan de Igualdad de AZ, que se ha inscrito en el Regcon a finales del mes de febrero de 2023.

AstraZeneca está altamente comprometida con el empleo de personas con discapacidad. En la actualidad existe un convenio de colaboración con un Centro Especial de Trabajo, así como un acuerdo de colaboración con una Fundación. En octubre y diciembre de 2022 se renovó, con una vigencia de 3 años, el certificado de excepcionalidad o aplicación de medidas alternativas para AstraZeneca Farmacéutica Spain S.A., Laboratorio Lailan S.A, Laboratorio Tau S.A., y Laboratorio Beta, S.A.

Como se ha comentado, en el 2020 se lanzó el movimiento “This Is Me” a través del cual se han desarrollado distintas iniciativas y se sigue poniendo de manifiesto los beneficios de tener diversidad de opiniones, ideas o experiencias para desafiar los límites de la ciencia. También se ha destacado la importancia de enorgullecerse de lo que nos hace diferentes y únicos o, dicho de otra forma, de nuestras etiquetas: nuestro género, raza, religión, educación, edad, aspecto, etc. Valorando a las personas por lo que son y aprovechando al máximo la diversidad que todos ofrecemos, porque somos más que una etiqueta.

Como parte del movimiento, se han creado grupos de aliados de la Diversidad e igualdad, conformados por trabajadores que voluntariamente decidieron unirse y los cuales son partícipes de cada actividad implementada y se trabaja en conjunto para generar más iniciativas adaptadas a las necesidades o intereses de los trabajadores de AstraZeneca España. Actualmente son alrededor de 200 voluntarios los que conforman los distintos grupos Employers Resources Group (ERG):

- ERG Diversidad Funcional
- ERG Diversidad Generacional
- ERG Diversidad LGTBIQ+
- ERG Diversidad Salud Mental
- ERG Diversidad Cultural

Durante el ejercicio 2024 se han implementado nuevas acciones en diferentes materias de interés:

- Diversidad funcional
 - a) Hemos incrementado 4 personas con certificado de discapacidad en el 2024
 - b) Presencia en las principales Ferias de Discapacidad de España (Madrid y Barcelona)
 - c) Apoyo Gestolasa a empleados para la obtención del certificado de discapacidad
 - d) Asistencia a ferias de discapacidad
- **Salud Mental:**
 - Asistencia psicológica telefónica gratuita para empleados y familiares 24-7.
 - Asistencia psicológica presencial (wonest + AXA)
 - Médico de empresa
 - Servicio de Fisioterapia
 - Espacios adaptados a las necesidades de los empleados en las oficinas

(concentración, salas con biciletas y cintas, espacios de celebración y conexión...)

- Fundamentales: primera alianza de empresas comprometidas con la salud mental (sin ningún interés comercial)
- Herramienta de autodiagnóstico de salud mental en la empresa
- Charlas y Diálogos para normalizar y romper estigmas (con la involucración del Country President y SMT así como de empleados que cuentan su experiencia en primera persona)
- Toolkit de Salud Mental creado por el ERG
- Toda la parte de SHE
- Patrocinio de la carrera solidaria por la Salud mental en 2023
- Canales de confidencialidad, seguridad psicológica y cultura de speak up
- Sesiones de yoga y mindfulness para empleados
- Colaboraciones con centros especiales de empleo para dar empleabilidad a estas personas (catering Fundación Manantial)
- Sesiones de voluntariado

- **Cultural:**

- Toolkit de Inteligencia cultural
- Comunidades
- Charlas y Diálogos para normalizar y romper estigmas (con la involucración del Country President y SMT)
- Programas de idiomas
- Coaching cultural
- Workstreams Walk the talk (espacios de colaboración)
- Desayunos culturales, actividades que promueven y fomentan la diversidad cultural, retos como Language Diversity challenge, gafas de realidad aumentada para ver las diferencias culturales....
- Charlas y encuentros online a nivel mundial en AZ para dar a conocer las distintas culturas

- **LGTBIQ+:**

- Charlas y Diálogos para normalizar y romper estigmas (con la involucración del Country President y SMT)
- Posicionamiento de la compañía como referente en diversidad
- Charlas y vídeos de empleados hablando de su experiencia personal
- Socios de REDI (red empresarial por la diversidad y la inclusión)
- MyGwork: miembros y participantes de la mayor red de profesionales LGTBIQ+, que favorece el empleo de estas personas
- Protocolo LGTBIQ+ para acabar con el acoso y la discriminación
- Publicación de noticias relacionadas con LGTBIQ+ el 28 de cada mes, generando conciencia
- Voluntariado en asociaciones de personas mayores LGTBIQ+
- Formaciones de lenguaje inclusivo

- **Generacional:**

- Programa de Reverse mentoring, "Meet AZ" (premiado por Observatorio Generacional)
- Charlas y Diálogos para normalizar y romper estigmas (con la involucración del Country President y SMT)
- Programas de desarrollo y crecimiento personal para jóvenes talentos (Growing program)
- Puesta en marcha de acciones que ponen en valor las fortalezas de cada una de las generaciones

5. Derechos Humanos

Nuestro Código Ético incluye cuatro políticas globales, sobre ciencia, interacciones, nuestro lugar de trabajo y sostenibilidad.

Una de ellas, “nuestro lugar de trabajo”, refleja el compromiso de esta compañía de hacer de ella un excelente lugar en el que trabajar, donde los empleados se sientan respetados, apoyados y seguros para que cada uno de ellos, en su propia diversidad y talento, sean libres para impulsar la innovación.

Como no podría ser de otro modo, en AstraZeneca existe un completo compromiso en respetar y promocionar los derechos humanos, no solo en nuestra propia operativa como compañía, sino también en nuestras áreas de influencia, como pueden ser proveedores externos o la cadena de suministro. Para ese fin, integramos las cuestiones relacionadas con los derechos humanos en nuestros procesos.

AstraZeneca, como empresa con matriz en Reino Unido, tiene publicada toda la declaración requerida por la regulación británica en materia de prevención de prácticas modernas de explotación laboral (Modern Slavery Act) en nuestra página web www.astrazeneca.com

Apoyamos inequívocamente los principios establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU y los estándares que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) promueve en salarios mínimos y contra el trabajo abusivo, forzoso o ilegal, así como contra la explotación infantil en el trabajo. De hecho, AstraZeneca es miembro desde el 2010 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos.

Entre otras medidas para comprobar su cumplimiento, el grupo AstraZeneca realiza revisiones cada dos años en aquellos países en los que está presente. Dichas revisiones tienen como objetivo las áreas principales en las que se basan los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo incluyendo:

1. Los derechos de sindicación y de reunión de sus trabajadores.
2. Respeto a las normativas en materia de contratación y condiciones del trabajo.
3. La observancia de las previsiones en materia de no discriminación e igualdad, horarios y salarios, incluyendo aspectos relevantes en salario digno.
4. Seguridad y salud de sus trabajadores, que está cubierto de manera más extensa en el apartado de recursos humanos.

Desde 2017 el grupo AstraZeneca se unió a la base de datos sobre Salario Digno de la OIT. Dichos datos sirven para medir el cumplimiento de manera más independiente y fijar las futuras estrategias en materia de retribuciones salariales.

Al igual que en el año 2023, durante el ejercicio 2024 no se han recibido denuncias a través de los canales de los que AstraZeneca dispone con relación a aspectos de derechos humanos.

6. Ética e integridad

Ética y transparencia

Desde AstraZeneca buscamos crear un impacto social positivo e incorporar un comportamiento ético en todas nuestras actividades comerciales, mercados y cadena de valor. Promovemos políticas éticas, transparentes e incluyentes tanto internamente como con nuestros socios y proveedores.

Es importante que creemos valor más allá del impacto que tienen nuestros medicamentos en los pacientes. Necesitamos asegurarnos de retener y aumentar la confianza en todos nuestros partners para continuar entregando medicamentos que cambien la vida de los pacientes.

El hecho de generar confianza demostrando integridad, transparencia y trato justo es fundamental para todo lo que hacemos y respalda nuestra capacidad para operar, innovar y brindar soluciones de atención médica a más personas. Nuestros Valores compartidos apuntalan todas nuestras actividades y sirven como brújula para guiarnos.

Estamos comprometidos con altos estándares éticos y el pleno cumplimiento de las leyes, reglamentos y políticas internas. Nos adherimos a los códigos de IFPMA, EFPIA y PhRMA, de los que somos miembros. Nuestra página web externa dedicada, AZEthics, permite plantear cualquier inquietud de forma anónima.

En nuestro Código de Ética, expresamos nuestra creencia de que la ciencia es el núcleo de todo lo que hacemos; es el corazón de nuestro negocio y de nuestros Valores. Al liderar en ciencia, mejoramos la vida de los pacientes en todo el mundo. Llevamos a cabo investigaciones, desarrollos y manufacturas innovadoras con altos estándares de ética e integridad en todos los lugares donde operamos, cumpliendo con las leyes, regulaciones, códigos, directrices y estándares de buena práctica relacionados con la seguridad, calidad, investigación y bioética. Nuestra estrategia integral de equidad en salud se basa en la ciencia y está integrada en todo el proceso de I+D. Estamos comprometidos a mejorar la diversidad a través de estudios inclusivos y accesibles, para desarrollar medicamentos innovadores que funcionen para todos los grupos de pacientes. También estamos fortaleciendo el ecosistema de investigación al aumentar la amplitud y diversidad de los datos humanos, y compartiendo nuestra ciencia y capacidades con los investigadores, reconociendo que los avances científicos solo ocurren a través de la colaboración abierta. Reforzamos nuestro compromiso con la conducta empresarial ética a través de la capacitación anual en el Código de Ética, impartida a todos los empleados y terceros relevantes.

Nuestra toma de decisiones está basada en valores y alentamos a nuestra fuerza laboral y proveedores a adoptar una mentalidad de sostenibilidad que abrace nuestros valores centrales.

Ser visibles y transparentes sobre nuestro negocio apoya el aprendizaje y desarrollo de nuestros empleados, proveedores y socios, lo cual es fundamental para cumplir con las expectativas de los pacientes, inversionistas y la sociedad en general.

Por último, la Sociedad se asegura de que todos sus empleados cumplan con la Ley en materia de prevención de blanqueo de capitales, no registrando denuncia alguna en este aspecto en 2024 al igual que en el año 2023.

Ambición Carbón-Cero

Como se indica en el apartado 3, estamos trabajando para ofrecer atención médica con emisiones netas cero, reconociendo que aproximadamente el 5% de las emisiones de gases de efecto invernadero provienen del sector de la salud. Una proporción significativa de nuestra huella en la cadena de valor proviene del ciclo de vida de nuestros productos, desde la extracción de materias primas hasta la fabricación, embalaje, distribución, uso por parte del paciente y disposición final.

A través de nuestra estrategia Ambición Cero Carbono, estamos persiguiendo objetivos ambiciosos de descarbonización basados en la ciencia, acelerando nuestro progreso hacia cero emisiones netas.

Uno de nuestros objetivos es lograr cero emisiones netas evitando las emisiones de gases de efecto invernadero a través del diseño de nuestros productos e instalaciones, optimizando la eficiencia energética, cambiando a fuentes de energía renovable, trasladándonos a una flota de vehículos eléctricos con batería (BEV) e invirtiendo en eliminaciones basadas en la naturaleza para compensar cualquier huella residual de gases de efecto invernadero.

Por otro lado, construimos resiliencia mediante la gestión de los riesgos y oportunidades físicos (sitios, cadena de suministro) y de transición (regulatorios, tecnológicos, de mercado y reputacionales) que surgen del cambio climático y en una economía baja en carbono, a través

de la adaptación y la planificación de la continuidad del negocio.

Diversidad e inclusión

Para crear un entorno de trabajo donde cada empleado tenga un sentido de pertenencia y se sienta valorado por la contribución que hacen, independientemente de la edad, sexo, discapacidad, etnia, identidad de género o reasignación, nacionalidad, embarazo, raza, religión, orientación sexual, país de origen u otras formas de diversidad. Esto incluye una remuneración equitativa y oportunidades para el desarrollo y el avance. Además, nuestras prioridades de Inclusión y Diversidad (I&D) se extienden a la cadena de valor de AstraZeneca a través de esfuerzos de diversidad de proveedores que mejoran nuestro impacto socioeconómico en las comunidades locales.

Nuestra estrategia global de I&D incluye tres áreas de enfoque estratégico que guían cómo se integran la inclusión, la diversidad y el sentido de pertenencia dentro de todo el ecosistema en el que AstraZeneca existe, desde nuestros empleados hasta nuestros pacientes, comunidades locales y más allá. Estas áreas incluyen:

- Inclusión: Fomentar la inclusión y el sentido de pertenencia.
- Diversidad: Construir y mantener un liderazgo y una canalización de talentos diversos.
- Impacto: Avanzar en el cambio y la mejora social.

Cada año reconocemos, celebramos y aprendemos más sobre la rica diversidad dentro de nuestra organización y el poder que podemos desbloquear al utilizarla. El *Poder de la Diversidad* se ha convertido en un movimiento interno con eventos globales y locales, comunicaciones e iniciativas que tienen lugar durante todo el año, involucrando a toda nuestra fuerza laboral. El poder de nuestra diversidad impulsa la innovación y nos permite empujar los límites de la ciencia para entregar medicamentos que cambian vidas a los pacientes.

<https://www.astrazeneca.com/sustainability/resources.html>

7. Sociedad

7.1 Compromiso con el desarrollo sostenible

La sostenibilidad en AstraZeneca consiste en utilizar nuestras capacidades para lograr el impacto más significativo allí donde resulta más necesario para la sociedad: la salud.

Nos esforzamos por desarrollar medicamentos para salvar vidas, fomentar lugares de trabajo inclusivos y multiplicar el impacto positivo en todas nuestras operaciones y cadena de suministro. Creemos que existe una estrecha relación entre la salud de nuestros pacientes, nuestro negocio, nuestros empleados y el planeta, y cada uno de ellos ejerce un impacto en los demás.

Como empresa global, tratamos de aprovechar nuestro alcance, magnitud y experiencia para lograr un cambio real en diversos problemas de sostenibilidad. Alineamos nuestros imperativos empresariales con las demandas de salud, de forma que se aborden de forma holística tanto las necesidades internas como las externas. En un mundo complejo, un enfoque compartimentado en relación con la sostenibilidad no es una opción. Gestionamos nuestra cadena de valor en las numerosas facetas, con la intención de promover la salud y el bienestar de las personas, fomentar los entornos laborales inclusivos, crear oportunidades de crecimiento y desarrollo, gestionar nuestras repercusiones medioambientales y desarrollar una amplia gama de programas para nuestros pacientes y comunidades.

Como reconocimiento a nuestros esfuerzos, AstraZeneca global está incluida en los índices de

compañías con mayor compromiso de sostenibilidad más importantes del mundo.



Además, hemos vuelto a ser reconocidos por la ONG ambiental Transport & Environment (T&E) en el ranking “Travel Smart” en 2024 con la categoría “A”, y obtenido el Sello de Reconocimiento que otorga Merco por la pertenencia al ranking Merco Responsabilidad ESG.



Adicionalmente, el grupo AstraZeneca emite un informe detallado de sostenibilidad que puede consultarse en el siguiente link: <https://www.astrazeneca.com/sustainability.html>

Integración de la sostenibilidad

Modelo operativo: Ser «un excelente lugar para trabajar» es una de nuestras tres prioridades estratégicas corporativas para el conjunto de la empresa. Lograr el éxito en este aspecto incluye la consecución de nuestros objetivos de sostenibilidad. Estos objetivos forman parte del cuadro de mando global de la empresa, que establece el curso para el negocio y es responsabilidad de todos los empleados.

Formación de los empleados: Todos los empleados recién contratados cursan un módulo de iniciación que incluye formación sobre sostenibilidad. Además, incorporamos formación sobre sostenibilidad a nuestra formación Leading People para directivos.

Informes financieros: Los aspectos relacionados con la sostenibilidad se incorporan ahora a los resultados trimestrales difundidos públicamente para los inversores.

Gestión de riesgos: Reconocemos la conexión entre la gestión de riesgos empresariales y la gestión de la sostenibilidad. En 2024 la gestión de riesgos empresariales ayudó a fundamentar la evaluación sobre la importancia de la sostenibilidad y utilizamos los resultados para alinear mejor nuestras clasificaciones de riesgo y sostenibilidad. La sostenibilidad sirve de base a nuestras revisiones trimestrales de riesgos.

Código Ético: Nuestro Código Ético se basa en los Valores de nuestra empresa. Proporciona directrices y orientaciones claras a los empleados para realizar su trabajo diario. La formación anual sobre el Código es obligatoria para todos los empleados. La sostenibilidad se presenta como una de las cuatro Políticas Globales de Alto Nivel del Código Ético.

Compromiso de las partes interesadas

En AstraZeneca tenemos como misión acelerar soluciones de salud innovadoras, accesibles y que mejoren la vida de los pacientes y los sistemas sanitarios. Creemos en la conexión entre la salud de las personas, el planeta y nuestro sector, y no nos limitamos a operar de forma responsable, sino que trabajamos activamente para impulsar un cambio que garantice un futuro saludable y sostenible.

Una piedra angular dentro de esta misión es la colaboración y creación de alianzas con actores clave. Por estos motivos hemos creado nuestro observatorio **‘hAZiendo Horizonte: conectados por la sostenibilidad’**: un espacio de reuniones privadas en el que invitamos a distintos grupos de interés para revisar y debatir abiertamente las principales prioridades en sostenibilidad.

Pacientes

El acceso a la sanidad por parte de los pacientes es uno de los pilares de nuestra política de sostenibilidad.

La ambición de AstraZeneca es trabajar para que en el futuro todos los pacientes tengan acceso a soluciones sanitarias sostenibles, con tratamientos y soluciones preventivas que transformen vidas, así como dar visibilidad y concienciar sobre las enfermedades.

Desde la implementación, ya hace años, de programas como “Healthy Heart Africa”, “Young Health Program”, “Healthy Lung” y “Phakamisa” o “PUMUA”, AstraZeneca a nivel mundial ya ha ayudado a 31 millones de pacientes. El objetivo establecido para 2025 es haber ayudado a al menos 50 millones de pacientes.

En España, AstraZeneca y su Fundación AstraZeneca colaboran activamente con asociaciones de pacientes. Algunas de estas iniciativas se detallan a continuación:

➤ #EnAsmaElCeroCuenta

Esta iniciativa, avalada por la Federación Española de Asociaciones de Pacientes Alérgicos y con Enfermedades Respiratorias (FENAER), busca fomentar el abordaje integral del asma e involucrar tanto a pacientes y su entorno, como a la comunidad médica y científica y sociedad en general, enviando un mensaje de apoyo a las personas que tienen asma.

#EnAsmaElCeroCuenta ayuda tanto a pacientes y su entorno, como a la población en general, a entender la importancia de estar informados, seguir el tratamiento correcto y contar con el apoyo de profesional sanitario para sobrellevar la enfermedad. #CeroDesconocimiento.

Una de las iniciativas del año que se llevó a cabo en el ejercicio 2021 fue “Ponle Color al asma”, en la que ciudadanos y pacientes pudieron votar por el color que mejor representa esta patología para dar visibilidad al asma.

➤ #EnDiabetesElCeroCuenta

La Diabetes tipo II es una enfermedad en la que el estilo de vida desempeña un papel fundamental. Mediante algunos consejos prácticos e información general esperamos ayudar a los pacientes a conseguir sus objetivos y simplificar su vida con Diabetes tipo II.

#EnDiabetesElCeroCuenta quiere concienciar sobre las complicaciones de la diabetes Tipo II como son la insuficiencia cardíaca e insuficiencia renal.

➤ Una nueva normalidad, el mismo cáncer

La campaña se realizó a principios del año 2021, en los meses de pandemia, tras la publicación de un estudio que indicaba un descenso del 37% de nuevas derivaciones de pacientes oncológicos en España. El objetivo era animar a las personas diagnosticadas con cáncer a que siguieran como hasta ahora las indicaciones de su médico y a realizarse las pruebas de seguimiento, así como concienciar de la importancia del diagnóstico, ya que, a pesar de la pandemia, el cáncer seguía presente.

AstraZeneca colaboró en esta campaña con la Asociación Cáncer de Páncreas (ACanPan), la Asociación Española de Afectados de Cáncer de Pulmón (AEACaP), la Asociación Española de Afectados por Linfoma, Mieloma y Leucemia (AEAL), la Asociación Mama Ovario Hereditario (AMOH), la Asociación de Afectados por Cáncer de Ovario (ASACO), la Federación Española de Cáncer de Mama (FECMA), el Grupo Español de Pacientes con Cáncer (GEPAC) y cuenta con el apoyo institucional de la Sociedad Española de Oncología Médica (SEOM) y con el aval social

de la Sociedad Española de Hematología y Hemoterapia (SEHH).

➤ Proyecto Best IC

La insuficiencia cardíaca (IC) es una patología que afecta en España a más de 770.000 personas. De hecho, el 5% de las hospitalizaciones en nuestro país son debidas a la IC y ya es la primera causa de hospitalización en personas mayores de 65 años. Por ello, la Fundación AstraZeneca y Cardioalianza (asociación nacional de pacientes con enfermedades cardiovasculares), conscientes del alto impacto de esta patología y del desafío que supone la atención a los pacientes con insuficiencia cardíaca para el sistema sanitario, han decidido llevar a cabo un proyecto conjunto para promover un cambio necesario en el modelo asistencial que repercuta en mejores resultados en la salud de los pacientes, así como en su calidad de vida.

➤ No dejes que el Lupus gane

No dejes que el lupus gane es un espacio puesto en marcha en mayo de 2022 orientado a las personas que padecen lupus en España.

Se trata de un lugar en el que aunar información de la enfermedad, recopilar recursos didácticos y mostrar las iniciativas de concienciación impulsadas desde AstraZeneca, junto con FELUPUS y la Sociedad Española de Reumatología (SER) para visibilizar al lupus y hacer a los pacientes sentirse acompañados y apoyados por parte de la sociedad.

Bajo el claim “No dejes que el lupus gane”, se busca concienciar acerca de la patología y recordar a los pacientes que no deben rendirse frente al lupus, ya que con un control adecuado de la enfermedad y manteniendo hábitos saludables, su calidad de vida puede mejorar notablemente.

➤ En Asma Cero Barreras

Desde AZ queremos dejar a cero las barreras del asma. La iniciativa Cero Barreras, puesta en marcha en torno al Día Mundial del Asma, buscaba concienciar acerca de la importancia de combatir la desinformación que existe alrededor del asma para empezar a superar cualquier barrera relacionada con la enfermedad. En la campaña se contó con testimonios de pacientes, que a lo largo de su vida se han enfrentado a situaciones complejas que acabaron convirtiéndose en todo un aprendizaje. En los vídeos, nos cuentan cómo fue su camino hacia las cero barreras: ¿Cómo lograron superar los obstáculos? ¿Qué puntos de apoyo han sido imprescindibles a lo largo de su vida? ¿Juega la información un papel crucial para llegar más lejos?

Su conversación inspira a los pacientes de asma a superar cualquier barrera que se presente en el camino hacia obtener la mejor calidad de vida posible.

➤ Convivir

Proyecto para personas con cáncer de pulmón y su entorno basado en una plataforma online integrada con redes sociales en colaboración con la asociación de pacientes AEACAP.

El proyecto tiene un doble objetivo:

- Crear sentido de comunidad entre personas con cáncer de pulmón y su entorno.
- Ofrecer herramientas que faciliten el apoyo integral de las personas con cáncer de pulmón y su entorno, incluyendo el punto de vista del oncólogo, psico oncólogo, enfermero, nutricionista y preparador físico.
- A medio-largo plazo, CONVIVIR pretende convertirse en un proyecto que aglutine iniciativas y recursos de valor de distinta procedencia, relacionados con el tratamiento del cáncer de pulmón.
- Inclusión de vídeos de la actividad A Pulmón, colaboración con la Campaña de

Comunicación en el día del Cáncer de Pulmón con AeACAP.

➤ La M que falta

- En 2023 continuó el movimiento **LaMquefalta** con la asociación de pacientes de mama metastásico, una campaña de concienciación para estas pacientes que ayudan a visibilizar y a concienciar sobre sus necesidades.
- Colaboración en el Proyecto de la AECMM de las NFT con cryptoartistas en 4 hospitales: Madrid, Barcelona, Santiago de Compostela y Sevilla. Se realizó difusión en medios.
- Colaboración con Metro de Madrid y se incluyó la campaña en la estación de Metro de SOL.
- Con la Comunidad de Madrid se hizo una Nota de prensa.
- Patrocinio del Concierto 'Por ellas'.
- Encuentro Fundación Contigo en Barcelona: El Cáncer de la Mujer en el día a día. Cuidados para pacientes más allá del Tratamiento.
- Programa de Radio de "Julia en la Onda" con una representante de FECMA y el Presidente de SEOM.

➤ Hemociones

Junto con la asociación de pacientes Aéal, lanzamos un proyecto para hacer visibles los síntomas de la LLC para que los pacientes reconozcan los síntomas lo antes posible.

Involucramos a otros médicos especialistas además de los hematólogos en la campaña de comunicación e incrementamos el posicionamiento de AZ en Hematología.

➤ Cuento Cristina y Mamá

En colaboración con la fundación Contigo se ha elaborado un cuento: Cristina y Mamá en el que se busca facilitar la comunicación en el entorno familiar de una patología como el cáncer de mama.

- Campaña Hablemos sin filtro de Disease Awareness de Cáncer de Hígado en colaboración con FNETH.
- Proyecto HEaLS (Health Evidence achieving Long Survival) dirigido a Pacientes con Cáncer de Ovario Avanzado. El objetivo fue obtener un modelo de seguimiento y pautas de actuación para incrementar la larga supervivencia y favorecer el cuidado y manejo de las pacientes largas supervivientes de Cáncer de Ovario. Se revisó el abordaje clínico de cada bloque del itinerario de las pacientes diagnosticadas con cáncer de ovario a través de un foro de expertos, con el fin de obtener un plan integral de atención.
- Podcast con la Revista Woman en colaboración con ASACO para impulsar el diagnóstico molecular y temas de interés para las pacientes de cáncer de ovario.
- Encuentros informativos en el marco del Foro en Cáncer de Ovario de Córdoba y la Asociación ASACO.
- Círculo de pAZientes

El Círculo de pAZientes es un encuentro anual que nació en el año 2022 con el fin de agradecer al movimiento asociativo de pacientes en nuestro país su labor y fortalecer su conocimiento y participación en aspectos relevantes en el ámbito sanitario. Esta iniciativa refleja el compromiso firme de la compañía de colaborar estrechamente con las organizaciones de pacientes para mejorar la calidad de vida de todas aquellas personas que conviven con una enfermedad crónica.

Durante esta jornada se pone en valor la importante labor que desempeña el movimiento organizativo de pacientes en nuestro país y se ha dado reconocimiento a las mejores iniciativas llevadas a cabo por las asociaciones en cuanto a: Participación en políticas sanitarias; Fomento

de la investigación y Programas educativos.

Uno de los focos del encuentro ha sido el potencial de la innovación y la salud digital para transformar el diagnóstico, el tratamiento y la gestión de enfermedades. A este respecto, un punto central ha sido el Espacio Europeo de Datos Sanitarios, sobre el que recientemente se ha alcanzado un acuerdo provisional en la Unión Europea con el objetivo de crear un marco común en Europa para que el uso de datos se haga de forma responsable y de manera que beneficie a todos: a los pacientes, a los investigadores y la industria y a la administración.

Además, durante la jornada se ha impartido la sesión formativa “EvaluAZión” con el objetivo de ayudar a las asociaciones a profesionalizar su actividad para maximizar su impacto en las políticas sanitarias, en concreto, para mejorar su comprensión y su contribución a la investigación, desarrollo e introducción de nuevos tratamientos.

➤ ParticipACCIÓN

La Fundación AstraZeneca ha colaborado con la **Plataforma de Organizaciones de Pacientes** para poner en marcha el proyecto “**ParticipACCIÓN: el modelo de excelencia de las organizaciones sanitarias en la involucración de pacientes**”, dirigido a instituciones sanitarias comprometidas en incorporar la perspectiva y experiencia del paciente en el ámbito de la planificación de políticas sanitarias. En este modelo se han definido una serie de dimensiones, estándares y mecanismos de verificación que deben cumplir las Organizaciones Sanitarias para incluir la participación efectiva de los pacientes.

Profesionales sanitarios

AstraZeneca considera la formación continua de los profesionales sanitarios un área clave. El grupo AstraZeneca a través de iniciativas globales, ha formado a más de 199.000 profesionales en todo el mundo.

En España, AstraZeneca mantiene un firme compromiso con la divulgación de conocimientos científicos, así como por la formación y la investigación, con el objetivo de mejorar la vida de los pacientes y la sociedad en general.

Un claro ejemplo de este compromiso es el acuerdo de colaboración suscrito en 2021 entre AstraZeneca y el Centro de Investigación en Economía y Salud de la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona (CRES-UPF) para fomentar la innovación y la difusión del conocimiento en política y gestión sanitaria con el objetivo de favorecer una introducción eficiente de los importantes avances que están emergiendo en el ecosistema sanitario. A través del convenio, ambas entidades impulsarán conjuntamente el desarrollo de actividades de investigación, generación de evidencia, formación y difusión del conocimiento encaminadas a la creación y promoción de nuevas fórmulas que faciliten el acceso al mercado de la innovación terapéutica.

Durante los últimos años AstraZeneca España ha potenciado plataformas de acceso digital al acceso de los profesionales sanitarios para su formación, acelerando su desarrollo durante la etapa de pandemia donde la formación presencial era limitada. La plataforma digital “**AstraZeneca One**” incorpora información científica, formación online, artículos, y otra serie de herramientas para que los profesionales se mantenga al día. Un ejemplo de dicha formación online fue el lanzamiento de Diabetes City. Esta formación online se lanzó pensado en los profesionales sanitarios involucrados en el manejo y cuidado de las personas con Diabetes tipo 2. Más de 1.500 profesionales sanitarios se registraron en dicha plataforma a través del portal “nos conecta la salud” (antiguo “AstraZeneca One”).

La iniciativa englobada dentro de En Diabetes El Cero Cuenta sigue creciendo día a día. Se trata de una plataforma online en la pueden encontrarse herramientas para resolver todas las dudas y complicaciones asociadas a la diabetes, así como consejos para ponerse en forma, historias reales de pacientes, o entrevistas a profesionales sanitarios. Algunas de estas actividades son Radio TV Diabetes, Club Social, Centro de Bienestar, Centro de Salud y Escuela de pacientes.

➤ Escuchando el silencio, diagnosticando la ERC

La ERC afecta a 1 de cada 7 adultos en España, a aproximadamente 47 millones de personas en la UE y a casi 840 millones de personas en todo el mundo. La ERC tiene una prevalencia de casos identificados/diagnosticados inferior al 5% con respecto al 15% que marca la prevalencia total de casos de ERC en nuestro país, lo que pone de manifiesto el importante infra diagnóstico que sufre esta enfermedad.

La ERC es la 2ª causa de mortalidad que más ha crecido en la década 2006-16 en España, con un incremento del 30 por ciento.

La Sociedad Española de Nefrología, La Federación de enfermos del riñón ALCER y AstraZeneca en formato de coorganización, impulsan un programa de concienciación política que pretende sensibilizar a decisores y prescriptores regionales de las CC.AA. seleccionadas sobre la necesidad de mejorar el abordaje actual de la ERC en sus autonomías. Concretamente persigue la actualización de los planes regionales en ERC, así como elevar la necesidad de actualizar el Documento Marco en ERC a través del CISNS, trasladando a los decisores nacionales la necesidad de implementar mejoras en el sistema sanitario para conseguir una detección precoz de la ERC.

➤ Ciudades que inspiran

En 2020, las enfermedades del sistema respiratorio provocaron más de 42.000 muertes en España, situándose en el cuarto lugar entre las causas de muerte por enfermedad en España (por detrás de las enfermedades infecciosas que incluyen la COVID) y representan el segundo grupo de enfermedades con mayor número de hospitalizaciones, un 13,2% del total, según datos del 2019.

La contaminación del aire es otro de los factores más importantes teniendo un impacto directo en más de 9.000 muertes prematuras anuales en España (2018). Enmarcada en los ODS 11, 13, 15 y 17, el programa NetZeroCities EU initiative y la ley 7/2021 de cambio climático, Ciudades que Inspiran es una plataforma colaborativa impulsada por AstraZeneca, que nace del compromiso de AZ con la sostenibilidad y la salud respiratoria, con el objetivo de concienciar a la población, a las autoridades y profesionales sanitarios sobre la importancia de la calidad del aire en la salud respiratoria. Esta iniciativa busca la involucración de todos los actores implicados en la mejora de la calidad del aire: instituciones, ciudades, empresas y, por supuesto, a la ciudadanía. Cuenta con la participación tanto de sociedades científicas como de asociaciones de pacientes.

Mediante acciones de sensibilización, streetmarketing e intercambio y difusión de buenas prácticas, esta acción pretende inspirar en el desarrollo de iniciativas que mejoren la calidad del aire vinculada a la salud.

El primer acto del proyecto se realizó el 15 de noviembre de 2022 en la ciudad de Sevilla, donde se llevó a cabo un acto institucional y de concienciación ciudadana. Además de tales acciones, Ciudades que Inspiran configuró una página web donde alberga toda la información de la plataforma, así como las ciudades que forman parte de ella.

➤ Respirar

Cinco de las diez patologías que causan mayor mortalidad en el mundo se producen en el ámbito respiratorio y, entre ellas, se encuentran el asma y la EPOC. En 2022, las enfermedades del sistema respiratorio supusieron en España la tercera causa de muerte y de hospitalización. “Respirar” constituye como un foro multidisciplinar de debate y reflexión que busca generar recomendaciones para diseñar, construir y desplegar una Estrategia Común en Enfermedades Respiratorias para el Sistema Nacional de Salud (SNS) centrada en la prevención, diagnóstico, tratamiento y seguimiento más adecuado de las enfermedades respiratorias.

Esta estrategia ha sido puesta en marcha en coorganización con las principales sociedades científicas del ámbito respiratorio como son SEPAR, SEAIC, SEMI, GRAP, SEFH, SEFAC y la

asociación de pacientes FENAER que, bajo la dirección de Julio Ancochea como director científico del proyecto, han constituido el comité motor del proyecto.

A través de este proyecto se sigue concienciando sobre la importancia de la prevención, la educación sanitaria, el diagnóstico temprano o el abordaje integral de las enfermedades respiratorias, además de conseguir importantes beneficios para los pacientes, sus familias y el sistema sanitario en su conjunto. Los expertos involucrados en el proyecto señalan que los principales beneficios serían la mejora de las altas tasas de infradiagnóstico de asma y EPOC, mejora de las estrategias de prevención de problemas respiratorios, optimización de los tratamientos, mejora de la eficiencia en el abordaje y visibilizar la importancia de la salud respiratoria, la concienciación, formación y divulgación del conocimiento de estas enfermedades.

➤ Campaña de sensibilización pacientes inmunocomprometidos

Con el propósito de dar a conocer a la sociedad la realidad de las personas inmunocomprometidos y sus familias, que conviven con la incertidumbre y el aislamiento sin poder llevar una vida normalizada y enfrentándose a la incompreensión de quienes les rodean, nace esta campaña que quiere hacer reflexionar a la sociedad sobre los riesgos y desafíos a la que se enfrentan los pacientes inmunocomprometidos, proyectando una imagen de coraje y espíritu de autosuperación. Asociaciones de pacientes que se enfrentan a los retos de los pacientes inmunocomprometidos como son enfermedades hematológicas (AELAL), enfermedades renales trasplantados (ALCER), respiratorias trasplantados (FENAER), cardiológicos trasplantados (FETCO) y autoinmunes como Lupus (FELUPUS) y AstraZeneca, con el aval de Sociedades Científicas asociadas y el apoyo de una agencia de comunicación especializada, se unen para impulsar esta campaña.

➤ OncoLAB

OncoLAB se ha constituido como un espacio de debate y reflexión integrado por sociedades científicas y asociaciones de pacientes que se presta a ser un punto de encuentro con la administración sanitaria para contribuir, con soluciones e innovaciones, al modelo de abordaje del cáncer. En total 20 sociedades forman parte.

Esta iniciativa es sin duda única porque reúne, por primera vez, a las organizaciones más representativas y punteras en la lucha contra el cáncer que, más allá del ámbito puramente clínico o asociativo, se han implicado en realizar una contribución positiva y constructiva para mejorar el S.N.S.

El objetivo:

- Analizar y recoger las necesidades no cubiertas de los pacientes en materia de diagnóstico y acceso a la innovación terapéutica en España con el fin de identificar áreas de mejora y proponer iniciativas de valor para el SNS.
- Generar un debate que promueva la innovación más allá del tema de su impacto presupuestario y facilite un abordaje priorizado de la misma en base a criterios científicos objetivos.
- Ampliar y consolidar OncoLAB como agente de referencia en el ecosistema oncológico para posicionar a AZ como líder de opinión clave en oncología y socio del sector público para mejorar la vida de nuestros pacientes.
- Crear conciencia sobre el problema de no diagnosticar a tiempo a los pacientes oncológicos y cómo esto puede mejorarse con un conjunto de medidas.
- Devolver la oncología al debate político e introducir las soluciones OncoLAB en el debate político para mejorar el diagnóstico en tiempo y forma y el acceso a la innovación.
- En 2023 el consejo asesor trabajó en un informe para acercar la Innovación al Paciente el documento se presentó en la sede del Parlamento Europeo. Se incluyeron las propuestas en Programas electorales en la Comunidad de Madrid (PP).
- También se realizó una presentación y aprobación de una propuesta de resolución en el Parlament de Cataluña sobre las propuestas OncoLAB.

➤ Lung Ambition Alliance

- Es un proyecto que tiene como objetivo la detección precoz del cáncer de pulmón y mejorar su tratamiento y la vida de los pacientes. La alianza está formada por 16 entidades, las principales sociedades médicas, asociaciones de pacientes y fundaciones comprometidas con el cáncer de pulmón en España.
- En 2023 los expertos elaboraron un documento de Recomendaciones para la Monitorización del proceso oncológico en Cáncer de Pulmón que fue presentado en la III Edición del Evento Juntos Ahora con gran asistencia a nivel institucional, incluyendo Consejeros de Sanidad de la Comunidad de Madrid y Aragón y Europarlamentarios como Dolors Monsterrat y Nicolás González Casares y representante de la DG Santé de la Comisión Europea así como expertos en detección precoz de Alemania e Italia. Además, tuvo lugar la entrega de premios de la III Convocatoria de los Premios a la Innovación.
- En el 2023 a nivel institucional se realizaron numerosos contactos con representantes de partidos políticos a nivel regional (Madrid) y nacional. Dando lugar a la inclusión del cribado en CP en sus programas políticos.

➤ Fuerza de la Fragilidad

AstraZeneca junto con APREM y Menudos Corazones, lanzan la campaña “Fuerza de la Fragilidad” con el objetivo de apoyar a los profesionales sanitarios y a las familias en la lucha contra el Virus Respiratorio Sincitial (VRS). Una iniciativa que pretende concienciar sobre la importancia de conocer y prevenir la enfermedad a través de un vídeo documental que recoge de primera mano la experiencia de familiares y expertos con el VRS, y una plataforma de referencia con información y consejos para prevenir la enfermedad.

La Fundación AstraZeneca lanzó junto con la Plataforma de Organizaciones de Pacientes el proyecto ParticipACCIÓN, para la definición e implantación de un modelo de excelencia de las organizaciones sanitarias en la involucración de los pacientes. Este modelo de excelencia, que está dirigido a las organizaciones sanitarias del territorio español que desarrollan su actividad en el nivel de planificación sanitaria, permite realizar una autoevaluación para valorar el grado de orientación de la organización sanitaria hacia la involucración de pacientes en sus procesos y actividades.

Es una herramienta a disposición de las organizaciones e instituciones sanitarias para fomentar la participación de los pacientes en torno a las decisiones relacionadas directamente con su salud.

➤ Código Cáncer Hereditario

En 2023 se puso en marcha el proyecto Código Cáncer Hereditario, una iniciativa de la Asociación de Mama y Ovario Hereditario (AOMH). El proyecto pretende dar respuesta a las necesidades de los pacientes con CMOH y poner de manifiesto el impacto que este tipo de cáncer supone para pacientes y familiares. Este proyecto se desarrolló de la mano de un Comité Asesor formado por pacientes, PS expertos en CMOH y gestores sanitarios. Mediante un proceso de reflexión conjunta en torno a una serie de ámbitos de actuación se priorizaron una serie de retos para optimizar el abordaje de CMOH a nivel nacional.

El informe final fue presentado a SEOM para obtener el correspondiente aval del documento.

➤ Misión Sanidad

Es un proyecto que ha permitido a AstraZeneca generar alianza con una comunidad de decisores en el ámbito de la salud como el secretario de Estado de Sanidad: Javier Padilla. Se hizo un pacto de Estado publicado en *The Lancet* que supuso un hito sin precedentes en el ámbito sanitario e institucional, posicionando a AstraZeneca como una compañía comprometida y líder de la transformación de la sanidad en España. En 2023 se hicieron reuniones con un grupo de responsables de sanidad seleccionados transversalmente de los partidos políticos: PSC, PP,

PNV y Más Madrid y con la participación de representantes de la OMS.

Además de la publicación en *The Lancet*, se hizo un documental sobre el proceso que fue visualizado por más de 200.000 personas, una entrevista en el programa Hoy por Hoy de la Cadena SER sobre su contenido y una presentación en el Parlamento Europeo junto a Eurodiputados y el propio secretario de Estado.

➤ **Foro Internacional de Acceso**

AstraZeneca, en colaboración con el Centro de Investigación en Economía y Salud de la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona (CRES-UPF), celebró la primera edición del '1 European Forum. Speeding up innovation to patients'. Con ocasión de la Presidencia Española del Consejo de la Unión Europea, el acto reunió a representantes de la administración sanitaria y entidades del ámbito de la economía y la salud para reflexionar sobre los retos y oportunidades para acelerar la llegada de innovación a los pacientes en España y en Europa.

Durante el acto se intercambiaron buenas prácticas en España y los países miembros de la UE sobre modelos de acceso innovadores y se generó el debate en torno a la futura legislación farmacéutica europea y sus implicaciones.

Comunidades

AstraZeneca colabora en inversiones comunitarias, asociaciones y donaciones benéficas en todo el mundo, incluidos nuestros programas de donación de productos y programas de asistencia a pacientes, que ofrecen nuestros medicamentos gratuitamente o a precios reducidos.

Durante el ejercicio 2024 se ha realizado una donación a la Fundación AstraZeneca por importe de 1.009.979 euros mientras que en el ejercicio 2023 fue de 1.281.035 euros. Además de ésta, durante el año 2024 se han realizado otras 2 donaciones a la Fundación Randstad por un importe total de 11.087 euros, (14.708 en 2023).

Una parte importante de la responsabilidad social corporativa de AstraZeneca en España se realiza a través de la Fundación AstraZeneca, financiada íntegramente por el grupo AstraZeneca en España, y que colabora activamente con la sociedad en diferentes ámbitos:

- Damos apoyo a Asociaciones de pacientes, tal y como ya se ha descrito en el apartado de pacientes.
- Apoyo a la ciencia y al talento joven investigador a través de iniciativas como las que detallamos a continuación:

Premios Jóvenes Investigadores

Desde la Fundación AstraZeneca, trabajamos en todo momento para que los jóvenes científicos puedan seguir desarrollando investigaciones innovadoras que cambien la vida de miles de pacientes. Por ello, bajo el propósito de dar la oportunidad de desarrollar el talento científico y fomentar el conocimiento y la investigación en España, convocamos anualmente los Premios Jóvenes Investigadores en colaboración con el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII).

Como muestra de nuestro compromiso con el talento científico y la ciencia, destinamos 1 millón de euros a repartir entre los galardonados para promover el desarrollo de sus proyectos de investigación. Nuestro objetivo es promover la ciencia entre grupos de investigación procedentes de diferentes comunidades autónomas a través de proyectos de investigación en red, los cuales facilitan la obtención de resultados y generan un mayor conocimiento científico mediante el fomento de sinergias entre los diferentes grupos de investigación.

Desde 2015, premiamos la innovación y la aplicación clínica de investigaciones en áreas prioritarias para la salud como cardiovascular, renal y metabolismo, respiratorio e inmunología, oncología, medicina de precisión e inmuno-oncología y vacunas e inmunoterapia.

Además, también otorgamos el Premio Honorífico a la Excelencia en la Trayectoria Científica con el que se reconoce la carrera de científicos que han contribuido a la generación de conocimiento y avances en su especialidad.

Para nosotros, los Premios Jóvenes Investigadores constituyen un gran ejemplo de nuestro compromiso por fomentar la ciencia y la investigación en red en España a través de la colaboración pública-privada para promover el talento científico y contribuir a mejorar la calidad de vida y el bienestar de las personas.

A estos premios pueden presentarse científicos menores de 45 años que desarrollen su actividad profesional en España, tanto como directores de proyecto como integrantes de grupos consolidados de investigación donde tengan un papel destacado.

Las solicitudes presentadas son evaluadas por el Instituto de Salud Carlos III, quien actúa, de forma independiente y con arreglo a los principios de transparencia, objetividad, e igualdad de trato. Posteriormente, se elevan al Consejo Científico Asesor de la Fundación AstraZeneca, que realiza una propuesta de concesión al Patronato de la Fundación, órgano encargado de la resolución final.

Desarrollo de la Carrera Investigadora en España

En España, los científicos encuentran muchas dificultades a la hora de desarrollar su carrera investigadora. El creciente desfase entre el número de nuevos doctores y nuevas plazas o contratos de investigación en la academia y la heterogeneidad entre las Comunidades Autónomas plantea la necesidad de crear iniciativas que contribuyan a consolidar el tejido investigador y fomentar el talento científico.

Desde la Fundación AstraZeneca, hemos puesto en marcha un proyecto, coordinado por figuras reconocidas de gran prestigio en el entorno investigador español, que pretende contribuir a impulsar el desarrollo de la carrera investigadora en biomedicina en nuestro país, de forma que investigadores en biomedicina puedan consolidar su carrera investigadora y desarrollar su labor con estabilidad y perspectivas de futuro. Consideramos que es una iniciativa del máximo interés, más si cabe tras la situación sanitaria sufrida durante la pandemia COVID 19, que ha puesto de manifiesto la importancia de la ciencia y la innovación en salud y en el contexto de la nueva Ley de la Ciencia.

Para ello, se establece una metodología estructurada en tres fases:

1. **Análisis:** A través de entrevistas personalizadas a decisores políticos e investigadores, analizamos la situación actual de la carrera investigadora en las comunidades autónomas, así como las dificultades a las que se enfrentan los jóvenes investigadores y sus necesidades.
2. **Encuentros:** una vez concluida la primera fase, activamos una serie de foros de debate entre los responsables de desarrollo de políticas científicas a nivel estatal y autonómico e investigadores biomédicos. Estas jornadas facilitan la posibilidad de compartir experiencias de éxito sobre modelos de carrera investigadora, debatir sobre su posible adaptación y desarrollo en las comunidades autónomas, y analizar las barreras y necesidades de todos los agentes implicados en el desarrollo de modelos de carrera investigadora en biomedicina en España. Hasta la fecha se han desarrollado foros Carrera Investigadora en Galicia (2020), Asturias (2021), Comunidad de Madrid (2022), Andalucía (2023) y Cataluña (2024). En todas ellas se ha contado con participación institucional.
3. **Recomendaciones y difusión:** Como resultado de estos foros, promovemos la creación de un documento de recomendaciones para el desarrollo de modelos de Carrera Investigadora en biomedicina en España, que contribuya a facilitar su implantación en las Comunidades Autónomas.

La Fundación para el Conocimiento Madrid (Fundación Madri+d) y la Fundación AstraZeneca firman un Convenio de colaboración para promover la cultura científica con el objetivo de

desarrollar actividades que promuevan la cultura científica y fomenten las vocaciones científicas y tecnológicas en el marco de los programas STEAM, así como promover la investigación científica y la innovación tecnológica.

Curso de Verano Universidad Complutense de Madrid - “Comunicación de la Ciencia y de la Evidencia - Fomento del Espíritu Crítico en las Redes Sociales”

La Fundación AstraZeneca junto con la Fundación para el Conocimiento Madrid (Fundación Madri+d) han organizado un Curso de Verano de la Universidad Complutense de Madrid “Comunicación de la Ciencia y de la Evidencia - Fomento del Espíritu Crítico en las Redes Sociales” reuniendo a profesionales de la ciencia y de los medios de comunicación para reflexionar sobre las claves de la comunicación científica con el objetivo de fomentar el espíritu crítico en las diferentes plataformas sociales y dar respuestas al reto que supone la era digital en la comunicación científica.

Desde el inicio de la pandemia, la ciencia nunca había sido tan mediática, durante tanto tiempo ni con tanta intensidad. En este sentido, las redes sociales generan una ingente e instantánea cantidad de mensajes sobre todo tipo de temáticas e intereses que la sociedad consume exento de reflexión y veracidad, de ahí la importancia de avalar la información con evidencia científica, contrastarla con expertos en la materia y aportar fuentes de información fiables y oficiales, objetivo de este encuentro estival. El Curso de Verano propone enfocar esta problemática desde una responsabilidad compartida: los científicos y los medios de comunicación.

Festival Tekla

Tekla Madrid está organizado por la Embajada de Suecia en Madrid, Fundación Telefónica y MujeresTech con la participación de las empresas suecas AstraZeneca y Securitas. Es un festival tech para chicas jóvenes **de entre 11 y 14 años**. En esta feria de la ciencia, las jóvenes han podido explorar, crear y construir usando tecnología un entorno donde son las protagonistas, y han recibido inspiración de chicas y mujeres del sector entre las que se encontraba AstraZeneca.

Colaboración con fundaciones

Young Health Programme: Iniciativa mundial que lleva desde el 2010 educando e informando a jóvenes sobre cómo evitar las enfermedades no transmisibles en 41 países.

El proyecto global ‘Young Health Programme’ de AZ se desarrolla en nuestro país con la colaboración de dos fundaciones: Balia y A LA PAR. La primera está dedicada a ayudar a niños y adolescentes con dificultades socioeconómicas para promover su integración social y su futuro profesional; la Fundación A LA PAR, por su parte, está orientada a trabajar en la defensa de los derechos de las personas con discapacidad intelectual para promover su participación en la sociedad mediante el apoyo y la eliminación de barreras.

La colaboración de AstraZeneca con la Fundación Balia y la Fundación A LA PAR ha demostrado ser un valioso impulso para la promoción de hábitos de vida saludables entre jóvenes en situación de vulnerabilidad. A través del programa YHP “Hábitos de vida saludables”, estamos contribuyendo significativamente a la protección y el bienestar de estos jóvenes. El programa es clave para prevenir comportamientos de riesgo, como el tabaquismo y el consumo nocivo de alcohol, y fomentar estilos de vida saludables mediante la promoción del ejercicio regular y una alimentación equilibrada.

En 2024 la Fundación Balia, en sus sedes en Madrid, Guadalajara y Sevilla, ha impartido formación a 700 jóvenes sobre hábitos saludables a través de 164 talleres impartidos por un equipo de 22 educadores cualificados, con el apoyo invaluable de voluntarios de AstraZeneca. Además, más de 400 personas han participado en las iniciativas de sensibilización.

Con la Fundación A LA PAR colaboramos en el programa CAMPVS para el fomento del cuidado de la salud y que se centra en un programa de formación postobligatoria de diseño pedagógico propio para jóvenes con discapacidad intelectual, con 75 beneficiarios en total.

Por otra parte, colaboramos con la Fundación ICOMEN y la Red Artemisa, en una iniciativa dirigida a analizar los retos en el acceso a la prevención y la salud de la infancia gitana, así como proporcionar información y herramientas a profesionales sanitarios para una atención adecuada a los problemas y necesidades del colectivo.

Colaboración con asociaciones

AstraZeneca apoyó el congreso de jóvenes de Felupus, un encuentro a nivel nacional donde, a través de los talleres, charlas y convivencia, se realiza un intercambio de experiencias, aprendizaje, formación y gestión de la patología para proporcionar herramientas adecuadas para un mejor afrontamiento de la enfermedad. Desde AZ también se apoyó a la asociación, patrocinando el XX CONGRESO NACIONAL FELUPUS, que tuvo lugar en Madrid en mayo de 2022.

Contribuyó al estudio de FENAER sobre la situación actual de los pacientes respiratorios, en referencia a todas las cuestiones que afectan a la atención sanitaria que reciben, la calidad de su relación con los profesionales sanitarios y el acceso a tratamientos médicos.

Patrocinó la realización de campañas de concienciación y educación del paciente en el Día Mundial de la EPOC de 2022, que se desarrollaron por FENAER y EPOC España. Incluyó las actividades de difusión por redes sociales, vídeo divulgativo y podcast sobre el día mundial de la EPOC organizada por FENAER y la sesión interactiva organizada por EPOC España.

Colaboró en el desarrollo de una campaña de concienciación sobre la calidad del aire, por parte de FENAER, a lo largo del mes de septiembre de 2022, incluyendo la conmemoración del Día Internacional del Aire Limpio promulgado por la ONU. También se apoyó en un calendario de FENAER con el fin de prevenir el sobreuso de corticoides orales entre los pacientes respiratorios.

También se contribuyó al desarrollo de los talleres de empoderamiento del paciente de la asociación EPOC España, que contaban con diversas actividades para orientar a los pacientes con el fin de mejorar su calidad de vida. AZ patrocinó a su vez el webinar “La contaminación y el reciclaje de los inhaladores: ¿Qué puede hacer el paciente respiratorio por el medio ambiente?” de la asociación de pacientes APEPOC; y en el área de asma grave, AZ patrocinó el KAMPUS 3 ASMABI, de la asociación de pacientes ASMABI.

En Diabetes, AstraZeneca apoyó el VI Congreso de la asociación de pacientes y patrocinó la campaña puesta en marcha con motivo del Día Mundial de la Patología, además de poner en marcha de forma coorganizada con la asociación 5 podcasts, también en torno al DM, que reflejaban conversaciones entre médico y paciente y que informaban sobre las distintas vinculaciones que tiene la patología con otras enfermedades.

En el área de Cardiología, AstraZeneca colaboró con CardioAlianza en:

- La Campaña de la Semana de Concienciación sobre la Insuficiencia Cardíaca que tuvo como objetivo crear conciencia sobre la insuficiencia cardíaca y resaltar cómo es vivir con este síndrome.
- Apoyo en el 8º Congreso de Pacientes Cardiovasculares
- Colaboración con el Día Mundial del Corazón el 29 de septiembre
- Así como con el Plan de aceleración de la mejora de las ECV - a partir de la publicación de la nueva Estrategia de Salud Cardiovascular del Sistema Nacional de Salud (ESCAV) del Ministerio de Sanidad con el objetivo de:
 - Visibilizar la importancia de poner a las ECV en la agenda política
 - Incidir en la revisión y/o puesta en marcha de Estrategias/Planes de salud cardiovascular en las CCAA
 - Incorporar la visión de los pacientes en la planificación y gestión sanitaria

AstraZeneca colaboró con AEPOVAC (Asociación Española de Portadores de Válvulas Cardíacas, Anticoagulados y Adultos con Cardiopatías Congénitas) para la publicación del libro “Cardiopatía Congénitas Adultos”, una iniciativa con el objetivo de dar a conocer la cardiopatía

entre los adultos, padres, niños y jóvenes con cardiopatía congénita, así como apoyo a todos los pacientes con Cardiopatías Congénitas.

El parto prematuro es el mayor desafío clínico actual de la Medicina Perinatal. La mayor parte de las muertes neonatales ocurren en recién nacidos prematuros, y la prematuridad es un factor de alto riesgo de deficiencia y discapacidad, con sus repercusiones familiares y sociales. AstraZeneca colabora con la Asociación de Prematuros patrocinando la campaña de comunicación de APREM para promocionar el Día Mundial de la Prematuridad y potenciar e incentivar la concienciación sobre prematuridad entre la sociedad y evidenciar el impacto de la misma en niños y familias.

En el área de oncología, se patrocinó el calendario de actividades de AEACAP, con la que también se coorganizó el evento de la campaña de CONVIVIR con cáncer de pulmón, un taller con pacientes en el que los mismos podían aprender un poquito más sobre nutrición, fisioterapia u otros aspectos para tener una mayor calidad de vida. Se contó con el aval de las asociaciones AEAL y Cris contra el Cáncer para la campaña Hemociones; se gestionó la participación de The Ricky Rubio Foundation en el evento de AstraZeneca puesto en marcha el 13 de junio de 2022, con motivo de la visita del CEO de la compañía a Barcelona; y se patrocinaron las V Jornadas AMOH de Madrid, Barcelona y Valencia.

También, desde AstraZeneca se patrocinó el Sexto Encuentro Nacional de Pacientes, puesto en marcha por el Foro Español de Pacientes.

Voluntariado corporativo

En AstraZeneca se desarrollan acciones de voluntariado en los tres pilares de sostenibilidad: acceso a la sanidad, protección del medio ambiente y ética y transparencia. Dentro del pilar de acceso a la sanidad se enmarca el programa Young Health Programme, en el que tenemos actividades de voluntariado durante todo el año a través de la Fundación Balía y Fundación A LA PAR con talleres de hábitos de vida saludable. También desarrollamos campañas específicas con actividades propias del YHP: Día de la Niña #GirlsBelongHere2024, en el que participaron 19 personas en una tarde de mentoring con mujeres jóvenes de la Fundación Balía.

En marzo de 2024 desarrollamos una jornada de voluntariado cooperativa para fomentar la importancia de la salud mental en los colectivos vulnerables y la inclusión social, destacando el papel crucial de las estrategias preventivas y el fomento del deporte, el arte, el ocio y la inserción laboral. A través de la colaboración con las organizaciones Casals dels Infants, Soñar Despierto, Fundación ADSIS y Fundación Port Aventura se pudieron beneficiar 250 niños y se generaron oportunidades de empleo para 15 jóvenes en situaciones de vulnerabilidad. Esta iniciativa también tuvo un impacto directo en 10 centros sociales, contribuyendo significativamente en la integración y el desarrollo social de estos grupos. En la jornada de voluntariado participaron 1.600 empleados.

En el área de medioambiente destacan las siguientes acciones:

- La actividad de voluntariado “Ciencia y Conciencia”, dirigida a la regeneración de bosques de ribera en las localidades madrileñas de Torremocha de Jarama y Batres, que fue impulsada por 200 voluntarios del departamento médico de AstraZeneca España. Con el objetivo de destacar su compromiso con la investigación y el cuidado del medio ambiente plantaron 200 árboles, el mismo número de publicaciones científicas que gestionaron en 2023.
- Voluntariado Pastoreo Preventivo en colaboración con UGAMA, con la participación de 25 voluntarios.
- Reto movilidad alternativa con la participación de 34 empleados del equipo de Saphnelo
- Family Day en el Huerto AZ (Fundación A LA PAR), en el que participaron 40 empleados con sus familias fomentando valores como la sostenibilidad, el trabajo en equipo, los hábitos saludables y la solidaridad.

Gracias al trabajo cross funcional que se realiza con las unidades de negocio y con los ERG, desarrollamos acciones puntuales durante el año con participación de voluntarios de toda la

compañía:

- Colaboración con el Banco de Alimentos en Madrid y Barcelona para recaudar fondos para las personas afectadas por la Dana.
- Por segundo año consecutivo, a través de la iniciativa HoraZ solidarias, AstraZeneca patrocinó la 15ª edición del "Aladina Xmas Weekend" para recaudar fondos destinados a los niños enfermos de cáncer y dar visibilidad a la causa. Participaron 18 empleados como voluntarios.

Voluntariado en el AstraZeneca Global Hub Barcelona:

- En colaboración con la Fundación Soñar Despierto, realizamos acciones de voluntariado dirigidas a jóvenes procedentes de entornos marginales y de familias desestructuradas, que pasan a ser tutelados por el Estado en la provincia de Barcelona. Gracias a la actividad realizada en Centros de Acogida por 40 voluntarios del AZ Global Hub de Barcelona se han beneficiado 100 menores.
- Por el día del Medio Ambiente, 32 empleados del AZ Global Hub de Barcelona participaron en una jornada de voluntariado en el Tibidabo para la restauración y promoción de la biodiversidad en el entorno a través de la recogida de residuos.

Los empleados tienen acceso a todas las opciones de voluntariado a través de la página de voluntariado de AZ: <https://astrazeneca.voluntariado.org/astrazeneca>

Proveedores

Somos miembros de la Pharmaceutical Supply Chain Initiative (PSCI), una colaboración de la industria que respalda los principios de la gestión responsable de la cadena de suministro en las áreas de ética, trabajo, salud, seguridad, medio ambiente y sistemas de gestión relacionados. Estos principios se incorporan a nuestro Manual de expectativas de terceros. Desde 2018, un miembro del equipo de AstraZeneca asumió el cargo de Vicepresidente del Consejo de Administración de PSCI. Nuestro objetivo es colaborar con la industria en un intento por reducir la duplicación de los esfuerzos de los proveedores de la industria por informar sobre su desempeño en materia de sostenibilidad.

Asimismo, y en relación también con los derechos humanos, AstraZeneca a nivel global analiza y vigila que nuestros proveedores a lo largo de la cadena de suministro obtienen las materias primas necesarias para la producción de nuestros productos de manera transparente y que su obtención no está de manera inadvertida financiando grupos armados en zonas de conflicto.

Empleados

En 2018 lanzamos una nueva plataforma de redes sociales para toda la empresa llamada Workplace. Esta permite a nuestros empleados reunirse como un equipo global, establecer conexiones con los compañeros, compartir, comunicarse y trabajar juntos. Workplace está diseñada para ser intuitiva y tiene un diseño similar al de Facebook. Aprovechamos esta plataforma para interactuar con los empleados en toda la empresa a través de conversaciones y acciones de sostenibilidad.

Inversores/analistas

Además del contenido reflejado en el Informe Anual, AstraZeneca global notifica los aspectos relacionados con la sostenibilidad incorporando contenido a una sección dedicada dentro de los resultados interanuales y trimestrales para los inversores.

7.2 Seguridad de los Pacientes y sistema de reclamaciones

La Farmacovigilancia se creó con el objetivo de supervisar los medicamentos contribuyendo a su uso seguro y racional mediante la evaluación permanente de sus riesgos. A la detección y evaluación de los riesgos asociados a los medicamentos una vez comercializados se suma la

prevención. Se trata de una actividad compartida tanto por las autoridades sanitarias como por la industria farmacéutica y los profesionales de la salud.

AstraZeneca, como titular de autorización de comercialización de medicamentos, cumple con la legislación vigente en materia de comercialización de medicamentos, y dispone de un Departamento de Farmacovigilancia para la notificación de cualquier sospecha de reacción adversa e incidencias de calidad. De esta manera, Farmacovigilancia cumple un papel fundamental en la monitorización y toma de decisiones para garantizar que nuestros medicamentos poseen una relación beneficio/riesgo adecuado.

AstraZeneca cuenta con un amplio vademécum para cubrir las necesidades de los pacientes españoles en áreas terapéuticas tan diversas como: aparato respiratorio, cardiovascular, gastrointestinal, oncología, neurociencias, diabetes e infecciones. Si usted es profesional sanitario y desea más información sobre nuestros productos acceda al siguiente link: www.azone.es.

7.3 Información fiscal

• Ayudas recibidas de la administración pública

En el año 2024, el grupo AstraZeneca Farmacéutica Holding Spain S.A. ha recibido ayudas de la administración pública por importe de 1.497.685 euros. En el año 2023 no se recibieron ayudas de la administración pública.

• Beneficios antes de impuestos obtenidos en el 2023 y 2024

PAIS	IMPORTE 2023	IMPORTE 2024
España	22.960.612	29.347.700
TOTAL	22.960.612	29.347.700

• Impuestos sobre beneficios (pagados) cobrados en el 2023 y 2024

PAIS	IMPORTE 2023	IMPORTE 2024
España	(2.304.858)	6.846.993
TOTAL	(2.304.858)	6.846.993

Anexo 1. Trazabilidad entre Ley y GRI

Apartado de la ley	Indicador	Localización en el documento
<i>Apartado de la ley de información no financiera y diversidad con el que se corresponde esta información</i>	<i>Código numérico y nombre del indicador bajo el que se reporta</i>	<i>Apartado del documento en el que se encuentra el contenido correspondiente</i>
Modelo de Negocio		
<i>Entorno empresarial y modelo de negocio</i>	<i>2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales 2-1 Detalles de la organización</i>	2
<i>Organización y estructura</i>	<i>2-1 Detalles de la organización</i>	2
<i>Mercados en los que opera la compañía</i>	<i>2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales</i>	2 2.1
<i>Objetivos y estrategias</i>	<i>2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales</i>	2 2.1

Apartado de la ley	Indicador	Localización en el documento
<i>Apartado de la ley de información no financiera y diversidad con el que se corresponde esta información</i>	<i>Código numérico y nombre del indicador bajo el que se reporta</i>	<i>Apartado del documento en el que se encuentra el contenido correspondiente</i>
<i>Factores y tendencias que afecten a la evolución</i>	N/A	2.2
Políticas		
<i>Procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos</i>	3-3 Gestión de los aspectos materiales	A lo largo de todo el documento
<i>Procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado</i>	3-3 Gestión de los aspectos materiales	A lo largo de todo el documento
Resultados de las políticas		
<i>Los resultados de estas políticas, incluidos los indicadores clave no financieros que permitan: el seguimiento y evaluación de los progresos, y favorecer la comparabilidad entre compañías y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia</i>	3-3 Gestión de los aspectos materiales	A lo largo de todo el documento
Riesgos		
<i>Principales riesgos relacionados con las actividades del grupo, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos</i>	N/A	A lo largo de todo el documento
Aspectos Medioambientales		
Global		
<i>Efectos de las actividades de la empresa en el medio ambiente y, en su caso, la salud y la seguridad.</i>	3-3 Gestión de los aspectos materiales	3
<i>Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.</i>	2-23 Políticas que te comprometen	3
<i>Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.</i>	3-3 Gestión de los aspectos materiales	3
<i>La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.</i>	3-3 Gestión de los aspectos materiales	3
Contaminación		
<i>Medidas para prevenir, reducir o reparar las</i>	3-3 Gestión de los aspectos materiales	3.3

Apartado de la ley	Indicador	Localización en el documento
<i>Apartado de la ley de información no financiera y diversidad con el que se corresponde esta información</i>	<i>Código numérico y nombre del indicador bajo el que se reporta</i>	<i>Apartado del documento en el que se encuentra el contenido correspondiente</i>
<i>emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente.</i>		
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
<i>Economía circular</i>	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales</i>	<i>3.1</i>
<i>Medidas de prevención, reciclaje, reutilización y eliminación de residuos</i>	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación</i>	<i>3.1</i>
<i>Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.</i>	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales</i>	<i>3.1</i>
Uso sostenible de los recursos		
<i>El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.</i>	<i>303-1 Interacción con el agua como recurso compartido</i>	<i>3.2</i>
<i>Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso</i>	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales</i>	<i>3.2</i>
	<i>301-1 Materiales utilizados por peso o volumen</i>	<i>3.2</i>
<i>Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.</i>	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales</i>	<i>3.2</i>
	<i>302-1 Consumo energético dentro de la organización</i>	<i>3.2</i>
Cambio climático		
<i>Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultados de las actividades de la empresa, incluido el uso de sus bienes y servicios que produce.</i>	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales</i>	<i>3.3</i>
	<i>305-1 Emisiones directas de GEI (Alcance 1)</i>	<i>3.3</i>
	<i>305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía</i>	<i>3.3</i>
<i>Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático</i>	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales</i>	<i>3.3</i>
<i>Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernaderos y los medios implementados para tal fin</i>	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales</i>	<i>3.3</i>
Protección a la biodiversidad		
<i>Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad</i>	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales</i>	<i>3.4</i>

Apartado de la ley	Indicador	Localización en el documento
<i>Apartado de la ley de información no financiera y diversidad con el que se corresponde esta información</i>	<i>Código numérico y nombre del indicador bajo el que se reporta</i>	<i>Apartado del documento en el que se encuentra el contenido correspondiente</i>
<i>Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas</i>	<i>304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad</i>	3.4
Cuestiones sociales y relativas al personal		
Empleo		
<i>Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional</i>	<i>2-7 Empleados</i>	4.1
	<i>405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados</i>	4.1
<i>Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo</i>	<i>2-7 Empleados</i>	4.1
<i>Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional</i>	<i>2-7 Empleados</i>	4.1
	<i>405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados</i>	4.1
<i>Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional</i>	<i>401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal</i>	4.1
<i>Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor</i>	<i>405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres</i>	4.1
<i>Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad</i>	<i>405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres</i>	4.1
<i>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 desglosada por sexo</i>	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales</i>	4.1
<i>Implantación de políticas de desconexión laboral</i>	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales</i>	4.1
<i>Empleados con discapacidad</i>	<i>405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleado</i>	4.1
Organización del trabajo		
<i>Organización del tiempo de trabajo</i>	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales</i>	4.2

Apartado de la ley	Indicador	Localización en el documento
<i>Apartado de la ley de información no financiera y diversidad con el que se corresponde esta información</i>	<i>Código numérico y nombre del indicador bajo el que se reporta</i>	<i>Apartado del documento en el que se encuentra el contenido correspondiente</i>
<i>Número de horas de absentismo</i>	<i>403-9 Lesiones por accidente laboral 403-10 Dolencias y enfermedades laborales</i>	<i>4.2</i>
<i>Medidas destinadas a facilitar el equilibrio entre trabajo y familia, así como fomentar el ejercicio responsable por parte de ambos progenitores</i>	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales</i>	<i>4.2</i>
Salud y seguridad		
<i>Condiciones de salud y seguridad en el trabajo</i>	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales</i>	<i>4.3</i>
<i>Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales, desagregado por sexo</i>	<i>403-9 Lesiones por accidente laboral 403-10 Dolencias y enfermedades laborales</i>	<i>4.3</i>
	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales</i>	<i>4.3</i>
Relaciones sociales		
<i>Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos</i>	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales</i>	<i>4.4</i>
<i>Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país</i>	<i>2-23 Acuerdos de negociación colectiva</i>	<i>4.4</i>
<i>El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo</i>	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales</i>	<i>4.4</i>
	<i>403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos</i>	<i>4.4</i>
<i>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.</i>	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales</i>	<i>4.4</i>
Formación		
<i>Las políticas implementadas en el campo de la formación</i>	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales</i>	<i>4 4.5</i>
<i>La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales</i>	<i>404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado</i>	<i>4.5</i>
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales</i>	<i>4</i>
Igualdad		

Apartado de la ley	Indicador	Localización en el documento
<i>Apartado de la ley de información no financiera y diversidad con el que se corresponde esta información</i>	<i>Código numérico y nombre del indicador bajo el que se reporta</i>	<i>Apartado del documento en el que se encuentra el contenido correspondiente</i>
<i>Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres</i>	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales</i>	<i>4 4.6</i>
<i>Planes de Igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la interpretación y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad</i>	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales</i>	<i>4 4.6</i>
<i>La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la biodiversidad</i>	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales</i>	<i>4 4.6</i>
Derechos Humanos		
<i>Aplicación de due diligence en materia de derechos humanos</i>	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales</i>	<i>5</i>
<i>Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos</i>	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales</i>	<i>5</i>
	<i>412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos</i>	<i>5</i>
<i>Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos</i>	<i>406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas</i>	<i>5</i>
<i>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</i>	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales</i>	<i>5</i>
<i>La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación</i>	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales</i>	<i>5</i>
<i>La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio</i>	<i>409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio</i>	<i>5</i>
<i>La abolición efectiva del trabajo infantil</i>	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil</i>	<i>5</i>
Corrupción y el Soborno		

Apartado de la ley	Indicador	Localización en el documento
<i>Apartado de la ley de información no financiera y diversidad con el que se corresponde esta información</i>	<i>Código numérico y nombre del indicador bajo el que se reporta</i>	<i>Apartado del documento en el que se encuentra el contenido correspondiente</i>
<i>Medidas para prevenir la corrupción y el soborno</i>	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales</i>	<i>6</i>
	<i>205-1 Operaciones evaluadas para riesgos</i>	<i>6</i>
	<i>205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción</i>	<i>6</i>
<i>Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales</i>	<i>205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción</i>	<i>6</i>
<i>Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro</i>	<i>413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo</i>	<i>7.1</i>
Sociedad		
Compromisos de la empresa en el desarrollo sostenible		
<i>El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local</i>	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales</i>	<i>7.1</i>
	<i>203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados</i>	<i>7.1</i>
<i>El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio</i>	<i>203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados</i>	<i>7.1</i>
<i>Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos</i>	<i>2-29 Enfoque de participación de grupos de interés</i>	<i>7.1</i>
<i>Las acciones de asociación o patrocinio</i>	<i>2-28 Asociaciones a las que se pertenece</i>	<i>7.1</i>
Subcontratación y Proveedores		
<i>Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales y de igualdad</i>	<i>2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales</i>	<i>7.1</i>
<i>Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y medioambiental, de igualdad de género y ambiental</i>	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales</i>	<i>7.1</i>
	<i>308-1 Evaluación social de proveedores</i>	<i>7.1</i>
	<i>414-1 Evaluación social de proveedores</i>	<i>7.1</i>
<i>Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas</i>	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales</i>	<i>7.1</i>
Consumidores		
<i>Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores</i>	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales</i>	<i>7.2</i>

Apartado de la ley	Indicador	Localización en el documento
<i>Apartado de la ley de información no financiera y diversidad con el que se corresponde esta información</i>	<i>Código numérico y nombre del indicador bajo el que se reporta</i>	<i>Apartado del documento en el que se encuentra el contenido correspondiente</i>
<i>Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas</i>	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales</i>	<i>7.2</i>
Información Fiscal		
<i>Beneficios obtenidos país por país</i>	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales</i>	<i>7.3</i>
<i>Impuestos sobre sociedades pagados país por país</i>	<i>3-3 Gestión de los aspectos materiales</i>	<i>7.3</i>