

A photograph showing a group of people working together to paint a large mural on a light-colored wall. One person in the foreground is wearing a white t-shirt with a green logo that includes a stylized 'F' and the word 'Ferrer'. The mural features a large, bold, white brushstroke text that reads 'FERRER FOR GOOD'. In the background, there's a building with a dark roof and some trees under a clear sky.

FERRER
FOR GOOD

QUEREMOS IMPULSAR UNA NUEVA FORMA DE HACER NEGOCIOS y DE ESTAR EN EL MUNDO



4.1. Ferrer for good. Nuestra razón de ser.

(GRI 2-1) (GRI 2-6) En Ferrer, generamos un impacto positivo en la sociedad. Y lo hacemos a través de tres pilares que definen todo lo que hacemos: **Great People**, promoviendo una cultura centrada en las personas, basada en la confianza y en la responsabilidad, en la que el talento prospera; **Liveable Planet**, con el que fomentamos la protección del medioambiente por nuestro propio bien y el de las generaciones futuras, y **Social Justice**, mediante el que apoyamos a personas en situación de vulnerabilidad para contribuir a una sociedad más justa y equitativa y asegurar la igualdad de oportunidades.

Estamos presentes en 128 países, incluyendo 29 filiales internacionales y 13 centros de trabajo, con un equipo de más de 1.800 personas que trabajan diariamente para hacer realidad nuestro propósito.

Fundada en Barcelona en 1959, como compañía farmacéutica internacional, ofrecemos soluciones terapéuticas transformadoras, con un creciente enfoque en las enfermedades pulmonares vasculares e intersticiales y en los trastornos neurológicos.

4.1.1. Nuestro impacto positivo

NUESTRA MANERA DE
ESTAR EN EL MUNDO
IMPREGNA TODAS
NUESTRAS ACCIONES Y
DECISIONES DIARIAS, LOS
PROCESOS Y LA CULTURA
DE LA COMPAÑÍA.

Y queremos que nuestras acciones trasciendan las fronteras de Ferrer para **seguir generando valor hacia una sociedad mejor**, convirtiendo el «for Good», nuestro propósito de tener un impacto positivo, en una inequívoca señal de nuestra declaración de intenciones y de nuestras acciones.

Somos B Corp.

(2-24) En nuestra ambición de impulsar una nueva forma de hacer negocios y de estar en el mundo, no estamos solos. Desde 2022, somos un **miembro activo de la comunidad B Corp**, formando parte de un movimiento que actualmente integra más de 6.000 compañías de todo el mundo con la misión de usar la fuerza de la empresa como motor de cambio social y medioambiental.

Ser una B Corp nos obliga a cumplir con los más altos estándares en términos de desempeño social y ambiental, transparencia y responsabilidad empresarial en todos los territorios donde tenemos presencia directa. Tanto es así, que nuestro proceso de certificación duró dos años en los que se evaluaron diferentes sociedades del Grupo Ferrer con presencia en 15 países y se implementaron más de 50 proyectos transversales que transformaron la compañía a nivel global.

Con nuestra entrada en B Corp a principios de 2022, nos convertimos en el **primer laboratorio farmacéutico español en formar parte de esta comunidad**, sumando 100,6 puntos en el proceso de certificación, un resultado que nos enorgullece teniendo en cuenta que, en ese momento, solo un cuarto de las empresas B Corp en todo el mundo habían obtenido más de 100 puntos.

De hecho, además de lograr convertirnos en B Corp, desde Ferrer participamos en la definición de los estándares de la comunidad para la industria farmacéutica.

4.2. Otra manera de hacer negocios.

Siendo conscientes de que aún nos queda camino por recorrer, desde Ferrer queremos impulsar una nueva forma de hacer negocios que contribuya a una sociedad mejor. Y lo hacemos desde el auténtico convencimiento.

En este sentido, en Ferrer consideramos que el negocio farmacéutico no es un fin en sí mismo, sino un **medio para generar cambios sociales sostenibles**. Y trabajamos para alcanzar un mínimo nivel de rentabilidad económica que garantice la sostenibilidad de la empresa para reinvertir una parte significativa de nuestros beneficios en iniciativas de impacto social y medioambiental, y en nuestras personas.

Así, el año 2022, hemos mantenido esta tendencia reinvertiendo el 46,9%* de los beneficios netos de la compañía en diferentes proyectos orientados

*Ratio obtenido mediante la cifra absoluta de convenios de colaboración y donaciones entre el resultado bottom line antes de convenios de colaboración y donaciones



a crear una sociedad más justa y equitativa, tal y como recoge esta Memoria de Sostenibilidad.

Asimismo, como parte de nuestros compromisos como compañía B Corp, los estatutos de Ferrer también se modificaron en 2021 para asegurar que en la toma de decisiones se tenga en cuenta el impacto social y medioambiental.



Nos unimos a BARCELONA+B

En 2022, nos unimos como socios estratégicos al Ajuntament de Barcelona, EADA Business School y B Lab Spain en la alianza Barcelona+B, un proyecto de colaboración público-privada orientado a la **transformación social y empresarial para potenciar una ciudad más próspera, sostenible e inclusiva**. Ante la necesidad de actuar frente a la emergencia climática y las desigualdades sociales, Barcelona+B nació como una iniciativa pionera en España que busca mejorar el impacto social y ambiental de las empresas y la ciudadanía, para convertirlos en los principales agentes de cambio y transformación positiva.

Su objetivo es que empresas, universidades, fundaciones, instituciones públicas, emprendedores y ciudadanos trabajen conjuntamente para convertir Barcelona en una mejor ciudad, proyectándola como un nuevo referente mundial en la transformación empresarial y en la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas desde el ámbito local. Así, en 2022, unas 850 personas se involucraron en 21 eventos, representando a más de 60 empresas u organizaciones.

Barcelona+B fue una iniciativa integrada en la red mundial Ciudades+B, formando parte de un movimiento global para movilizar a cientos de miles de ciudadanos y organizaciones en la contribución a los ODS y el impulso de un cambio cultural que redefina la forma cómo cada uno de los actores asume su responsabilidad e impacto sobre las ciudades.

Impulsamos el programa Partners Activism

Las empresas y el ecosistema productivo tenemos un impacto directo en el desarrollo económico, social y medioambiental de las comunidades de las que formamos parte. Conscientes de esta responsabilidad, y motivados por nuestra ambición de impulsar una nueva manera de hacer negocios, **desde Ferrer lanzamos la iniciativa Partners Activism** con la voluntad de que nuestro activismo y propósito de generar un impacto positivo trascienda nuestros límites como compañía.

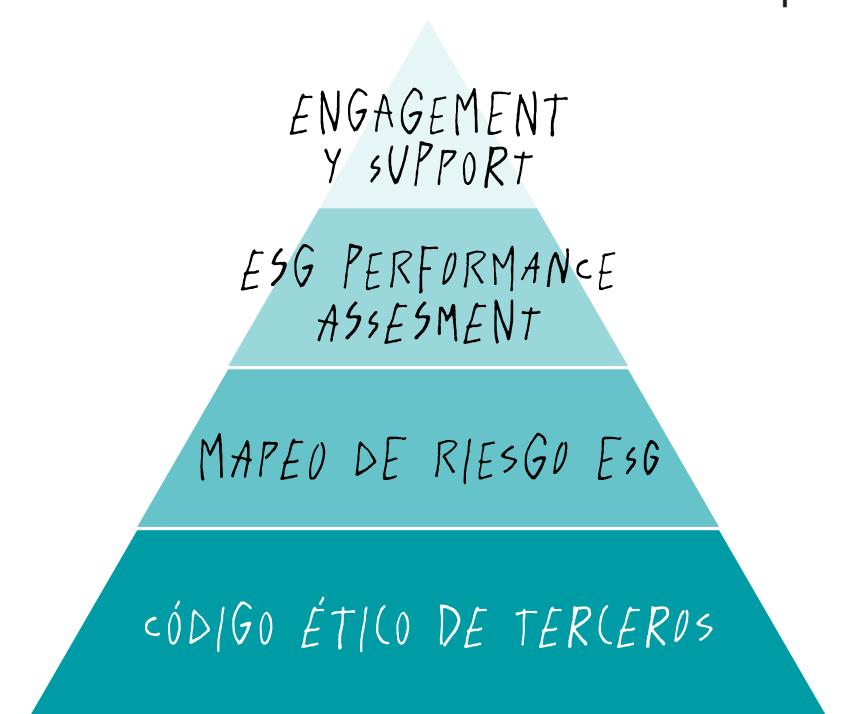
Así, el 19 de mayo de 2022 nos reunimos con 15 de los socios comerciales estratégicos de Ferrer para compartirles nuestro propósito y movilizarlos hacia el impacto positivo. El proyecto consiste en **evaluar y fomentar el desempeño ambiental, social y de gobernanza corporativa** entre los partners seleccionados, y definir acciones para acompañarlos e implicarlos en la generación de un impacto positivo en la sociedad. Todas las empresas se comprometieron con la participación de la alta dirección.

Suppliers for Good: nuestro compromiso con la cadena de valor

En Ferrer, la relación con nuestros proveedores es vital a la hora de mejorar en nuestra estrategia de compras sostenibles. Así, en 2021 pusimos en marcha iniciativas como el lanzamiento del **Código Ético de Terceros**.

En 2022, hemos puesto en marcha el programa **Suppliers for Good**, una iniciativa transversal que busca multiplicar el impacto positivo de Ferrer en la sociedad de la involucración de nuestros proveedores en la mejora de sus prácticas ESG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza, por sus siglas en inglés).

El alcance del programa, que de momento afecta a las compras tanto directas como indirectas de las 4 sociedades principales de Ferrer (Grupo Ferrer Internacional SA, Ferrer Internacional SA, Interquim SA y Ferrer Farma SA), tiene un enfoque en el que la involucración de Ferrer con sus proveedores es total y busca ayudar y guiar en el proceso de cambio y adaptación a los estándares sostenibles esperados.



- Objetivo: centrar el engagement y soporte en aquellos proveedores objetivo de ser evaluados ESG que lo necesiten.
- Objetivo: Proveedores priorizados según gasto anual y riesgo ESG (corresponden a más del 90% del gasto en alcance).
- Objetivo: todos nuestros proveedores mapeados.
- Objetivo: adherencia de todos nuestros proveedores.

Avances del programa Suppliers for Good en 2022:

- Código ético de terceros: Hemos iniciado la implantación de la plataforma de compras SAP Ariba, en la que pedimos a nuestros proveedores registrarse y aceptar el código ético de terceros. A cierre de 2022 ya teníamos 247 proveedores con el código ético de terceros aceptado (15,9% del alcance del programa Suppliers For Good).
- Mapeo riesgo proveedores: A cierre de 2022, el 81% de proveedores en alcance Suppliers For Good estaban mapeados según su riesgo ESG (correspondiendo al 98% del gasto en alcance).

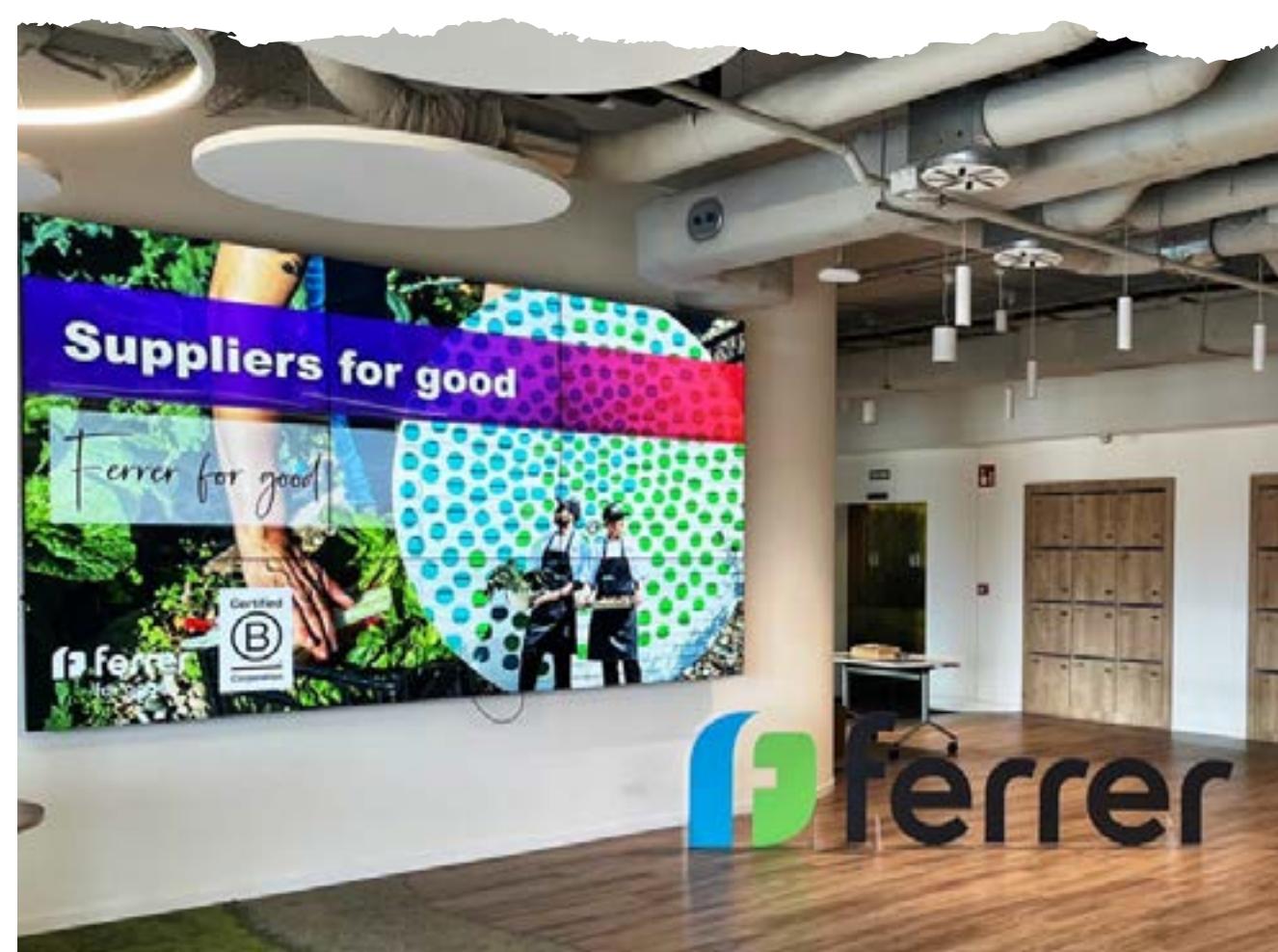
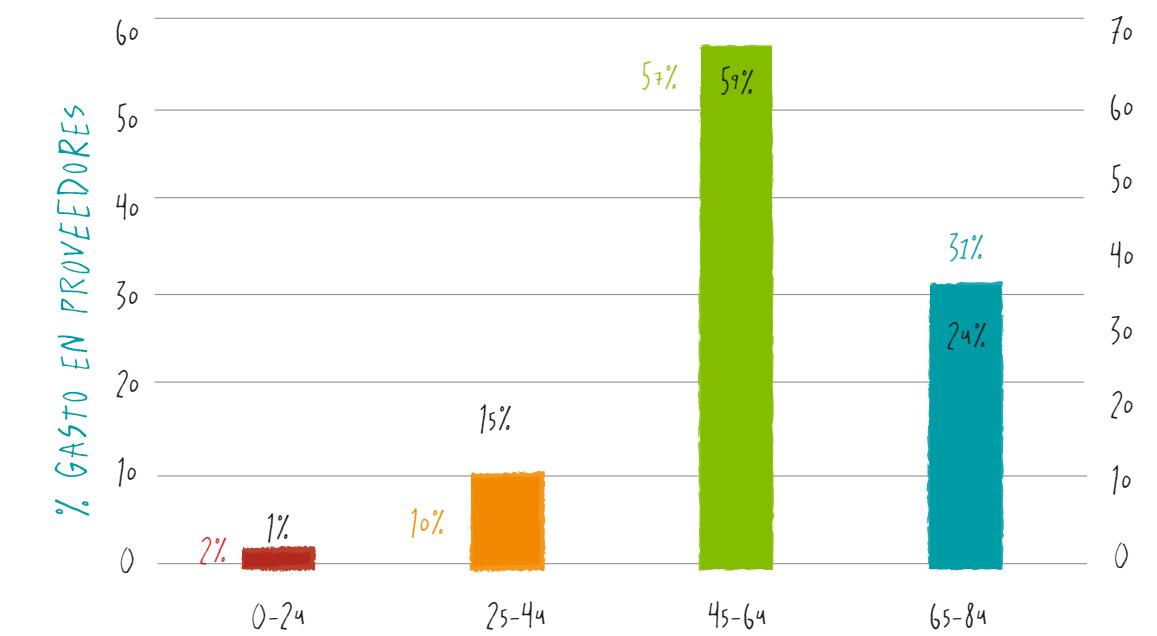
La distribución de su riesgo ESG es la siguiente: (según metodología EcoVadis IQ)

ALTO 5% **MEDIO 59%** **BAJO 36%**

• A la hora de pedir a nuestros proveedores que nos compartan su performance ESG, se va a priorizar aquellos con riesgo alto vs. riesgo bajo. Asimismo, también se va a tener en cuenta el gasto anual (priorizando mayor gasto vs. menor gasto). Durante 2022:

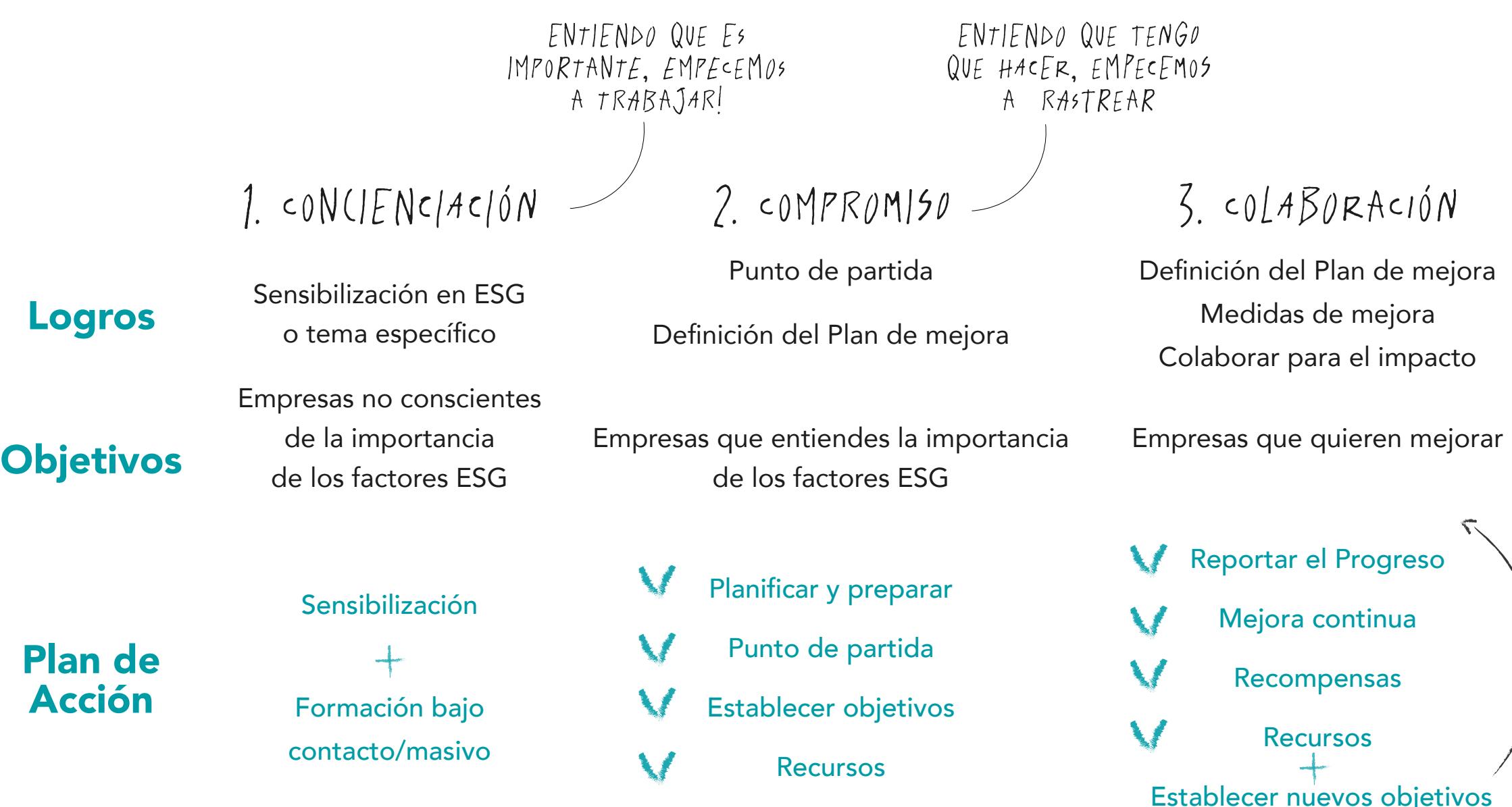
- Se ha definido el criterio para priorizar a los proveedores objetivo de ser evaluados ESG, en función al gasto anual y a su riesgo ESG.
- Evaluación ESG: Según el criterio de priorización definido, hemos identificado 286 provee-

dores que deben de estar evaluados en ESG, de los cuales 135 ya comparten su evaluación ESG a través de Ecovadis. En total, a cierre de 2022, teníamos 320 proveedores evaluados en Ecovadis, que corresponden a un 43% del gasto en alcance.



- Engagement y Support: En 2022 hemos definido el modelo de engagement y hemos empezado a implementar alguna acción, principalmente reuniones individuales con proveedores clave.

- Asimismo, durante 2022 se ha revisado la inclusión de criterios ESG en el proceso de suministro e incorporación de proveedores, con foco en incluir la petición de evaluación ESG o evaluación de la huella de carbono según los criterios definidos.



¿Qué esperamos para 2023?

Nuestro objetivo principal es alcanzar el 50% del gasto evaluado en ESG.

Para ello, seguiremos implantando el modelo de engagement para los proveedores significativos que todavía no comparten su desempeño ESG.

Avanzaremos en la implementación del nuevo proceso de búsqueda e incorporación de nuevos proveedores y continuaremos con la implementación de SAP Ariba, que nos permitirá aumentar el de gasto adherido al Código Ético de Terceros.



4.2.1 Premios y reconocimientos obtenidos en 2022:

A lo largo del 2022 hemos sido reconocidos por diferentes asociaciones y desde diferentes ángulos en lo relativo a nuestra actividad y manera de hacer las cosas. Algunos de los premios más importantes del año han sido:

- **Premios ABC Salud a la polipíldora cardiovascular como Medicamento del Año**, en una gala celebrada en las instalaciones del periódico en Madrid. La duodécima edición de estos galardones, que premian la labor de instituciones, profesionales y empresas del mundo sanitario, ha tenido como protagonistas los avances en diagnóstico y tratamiento del cáncer, la reproducción humana y las enfermedades cardiovasculares. En ese sentido, han distinguido la polipíldora cardiovascular como Medicamento del Año, al considerar que “no solo es una opción más cómoda, sino que también es más eficaz porque reduce en un 33% la mortalidad tras un infarto”.
- La Asociación Española de Expertos en Relación con Clientes (AEERC), Ifaes e IZO celebraron una nueva edición de los **Premios Excelencia Relación con Cliente** en Kinépolis Ciudad de la Imagen, Madrid, evento en el que el Proyecto CX de la Oficina de Transformación de Ferrer fue distinguido como Mejor

Proyecto de Experiencia de Cliente. El galardón reconoció la transformación cultural que estamos llevando a cabo para convertir la estrategia de Experiencia de Cliente en uno de los ejes centrales de la compañía.

- Ferrer México ha sido galardonada con el **Premio ASPID 2022** en la categoría de “Campaña de Compromiso Social y Sostenibilidad” por sus diversas acciones de impacto positivo llevadas a cabo durante el Liveable Planet Month y los Days For Good.
- La Fundació Factor Humà nos hizo entrega del **13º Premio Mercè Sala**, como reconocimiento a nuestra transformación hacia un modelo de empresa de impacto positivo y, en concreto, por fomentar una cultura centrada en las personas y el desarrollo de su talento –promoviendo el activismo corporativo, la igualdad de oportunidades, un liderazgo ético y responsable, la diversidad, la inclusión y el bienestar, entre otros–; la protección del medio ambiente -con iniciativas para mitigar el cambio climático y proteger los recursos naturales-; y la lucha por tener una sociedad más justa y equitativa, **reinvirtiendo más del 50% de nuestro beneficio neto en diferentes proyectos sociales y ambientales**.

¹ Los premios Canal CEO se inspiran en la figura del DUX, un término en latín que engloba conceptos como dirección, orientación, consideración, facilitación, transformación o servicio, cuyo máximo exponente fue el polímata fiorentino, Leonardo Da Vinci, y que en la actualidad son la semilla de los nuevos estilos de liderazgo.



4.2.2. Cultura Ética

(3-3) (2-25) En Ferrer, jugamos limpio, y ponemos todos nuestros esfuerzos para asegurar una actuación ética en toda nuestra actividad. Y lo hacemos prestando atención no solo a lo que hacemos, sino también, y muy especialmente, a la manera en cómo lo hacemos, siendo plenamente conscientes de que la integridad debe presidir la toma de todas nuestras decisiones.

No sólo estamos comprometidos con el cumplimiento de la normativa vigente, sino que vamos un paso más allá, con el convencimiento de que **sólo podemos alcanzar nuestros objetivos a través de una conducta íntegra y honesta en toda nuestra actividad.**

EN FERRER TAN IMPORTANTE ES LO QUE HACEMOS COMO LA MANERA EN QUE LO HACEMOS.

¿Cómo lo hacemos? Gracias a un sistema integral de ética y compliance transversal a la organización.

Nuestro compromiso social y ambiental: eje de acción clave para Ferrer.

En Ferrer integramos la sostenibilidad dentro del propósito mismo de la compañía, vertebrando nuestra actividad a todos los niveles. Nuestro plan estratégico, aprobado por el Comité de Dirección, incorpora numerosos objetivos y estrategias vinculadas a la sostenibilidad, en torno a los tres pilares de la estrategia corporativa: **Great People, Liveable Planet y Social Justice.** Por ello el propio

Comité de Dirección es el máximo órgano de gobierno responsable de la aprobación y desarrollo de las acciones, iniciativas o estrategias vinculadas con la sostenibilidad, que son inherentes a las del propio negocio. En el Comité de Dirección existe una posición de People & Sustainability Chief Officer responsable de acompañar a la compañía en la integración e implementación de todas las actuaciones en materia de sostenibilidad. Todas las propuestas vinculadas a la sostenibilidad y alineadas con la estrategia corporativa se presentan y aprueban ante el Comité de Dirección de forma frecuente.

Asimismo, como parte de nuestro compromiso como compañía B Corp, nuestros estatutos establecen específicamente que, para el desempeño de nuestro objeto social, **las sociedades que componen el Grupo Ferrer velarán por la generación de un impacto positivo para la sociedad, las personas vinculadas a la empresa y el medioambiente.**

Además, en el desempeño de sus cargos, los miembros del Consejo de Administración de la compañía deberán tener en cuenta los efectos que sus

(GRI 2-9) (GRI 2-12) (GRI 2-13) decisiones o actuaciones puedan tener con respecto a los intereses de los socios, las personas que trabajan en Ferrer y sus filiales, los clientes, proveedores y otras comunidades relacionadas con la empresa. Del mismo modo, deberán velar por la protección del medio ambiente local y global.

Nuestra estructura de gobierno está formada por el Consejo de Administración y el Comité de Dirección.

Consejo de Administración:

El **Consejo de Administración de Ferrer** es el encargado de aprobar la estrategia general de la compañía, establecer el proceso para el desarrollo de dicha estrategia y supervisar su implementación.

A su vez, tiene entre sus cometidos asegurar una óptima gestión de los riesgos para asegurar el cumplimiento en el desempeño de su actividad, garantizando la sostenibilidad del negocio a largo plazo.

Entre las principales responsabilidades del Consejo de Administración se encuentran la gestión de impactos sociales, ambientales y de gobierno, responsabilidad que se ha delegado en el Comité de Dirección de la compañía. El Consejo de Administración se mantiene informado a través de su Presidente, encargado de elevar los asuntos que correspondan al Consejo.

En 2022 el Consejo de Administración de Ferrer estaba compuesto por 4 personas: el Presidente, el Consejero Delegado de la compañía y dos consejeros.

Composición del Consejo de Administración.

Sergio Ferrer-Salat — Presidente

Mario Rovirosa Escosura — Secretario

Josep Vilarasau Salat — Consejero

Joan Fanés Trillo — Consejero

Con el objetivo de reforzar el modelo de gobierno de la compañía, en Ferrer contamos con el **Consejo Asesor de Ética, Compliance y Auditoría.** Dicho organismo está compuesto por el presidente del Consejo de Administración, así como por dos expertos independientes especializados, para asuntos de ética y compliance, por un lado; y para auditoría, por otro. La secretaria del Consejo Asesor es la Chief Legal Officer. Ésta tiene por objeto asesorar al Consejo de Administración en las referidas materias. El Consejo Asesor es un órgano clave para asegurar el impulso, desde el más alto nivel, de las cuestiones de ética y cumplimiento en la organización.

El Consejo de Administración se apoya en el Consejo Asesor para los asuntos de auditoría, gestión de riesgos, ética y cumplimiento. Los aspectos medioambientales y sociales se reportan directamente a la presidencia.

La competencia del Consejo Asesor abarca el asesoramiento en las materias relacionadas con: (a) la ética y el compliance; (b) la materialización de los riesgos para la Compañía detectados en las evaluaciones efectuadas y (c) el desarrollo de la actividad de Auditoría Interna de Ferrer, así como cualquiera

otra que el Consejo de Administración estime oportuna atendiendo al marco legislativo vigente, a las directrices de Ferrer, la ley, los estatutos, los reglamentos o la normativa interna. El Consejo de Administración revisa su eficacia mediante las reuniones trimestrales del Consejo Asesor.

El rol del Consejo Asesor es el de apoyar al Consejo de Administración en sus funciones de supervisión y control, proporcionándole una mayor operatividad y eficacia en el ejercicio de sus funciones y facilitándole el apoyo necesario. Para ello, ofrece asesoramiento en el desarrollo y refuerzo del modelo de ética, compliance y auditoría a través de distintas acciones de revisión, de seguimiento y monitorización de las actuaciones realizadas por los equipos de *Ethics & Compliance* y Auditoría Interna. Atendiendo a los asuntos que deben tratarse, se podrá invitar a distintos responsables dentro de la organización, así como a terceros.

Las reuniones del Consejo Asesor tienen lugar con una periodicidad trimestral, salvo que sea necesario mantener una reunión ad hoc. A dichas reuniones se podrá invitar a las personas de la organización que sea necesario según los asuntos a tratar. En 2022 han tenido lugar 4 reuniones, celebradas en los meses de marzo, julio, septiembre y diciembre. Entre otros aspectos, se han tratado asuntos de gestión de riesgos, cultura de cumplimiento, auditoría y sistema de gestión de denuncias.

El **Consejo Asesor del Consejo de Administración** está compuesto por 4 personas:

Sergi Ferrer-Salat Presidente del Consejo Asesor

Rafael Abella Martín Asesor en materia de auditoría

José Ignacio Gonzalez Freixa Asesor en materia de ética y compliance

Meritxell Casas Algarra Secretaria del Consejo Asesor



Comité de Dirección

(GRI 2-17) El Comité de Dirección de Ferrer, responsable de debatir los aspectos relacionados con el día a día de la organización, está formado por 11 personas – 6 mujeres y 5 hombres –, cada una de ellas en representación de un área del grupo.

A continuación, se detalla la relación de las funciones y perfil profesional de cada uno de los miembros que lo componen:

**Beatriz Vila**

Chief People & Sustainability Officer

Licenciada en Psicología por la Universidad de Barcelona con un MBA en ESADE. Se incorporó a Ferrer en 2018. Antes de llegar a la compañía, ocupó la dirección de personas en diversas compañías globales. Desde su incorporación, es la responsable del área de Personas y Sostenibilidad.

**Cecilia Von Ahn**

Chief Transformation Officer

Licenciada en Dirección de Empresas y Gestión Internacional por la Hochschule Bremen (Alemania). Se incorporó a Ferrer en 2003 como becaria del Área Internacional y, tras un año en el sector logístico, volvió a Ferrer en 2005 para formar parte del equipo internacional. A lo largo de estos años ha ostentado diferentes cargos, siempre en el ámbito internacional. Ahora es la directora corporativa de la oficina de transformación, que impulsa proyectos estratégicos y transversales de la compañía.

**David Ferrer**

Chief Financial & Corporate Services Officer

Licenciado en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad Autónoma de Barcelona con un PDD en ESADE. Después de diversos años en el ámbito de los servicios profesionales como auditor financiero y posteriormente como consultor de estrategia y operaciones, se incorporó a Ferrer en el año 2007 como director financiero y de sistemas de una de las filiales de Ferrer. Actualmente tiene responsabilidad sobre los departamentos de Finanzas, Tesorería, Control de Gestión, Compras, Sistemas, Servicio al Cliente y Auditoría Interna de Ferrer.

**Mario Rovirosa**

CEO

Licenciado en Administración de Empresas con un MBA en ESADE. Se incorporó a Ferrer en 2016 como director general del área farmacéutica y dos años más tarde ocupó el cargo de CEO. Antes de llegar a Ferrer, trabajó más de 22 años en la industria farmacéutica en otras compañías familiares de ámbito internacional, como Almirall y Chiesi en España e Italia.

**Marta Vela**

Chief Operations Officer

Diplomada en Ingeniería Técnica Industrial Química por la EUETIB. Se incorporó en la compañía en el año 2017, después de ocupar la posición de dirección de producción durante 5 años en Novartis. Anteriormente había ocupado puestos en el ámbito de las operaciones Industriales en otras compañías farmacéuticas internacionales (Alcon- BBraun) y nacionales (Esteve). Actualmente tiene responsabilidad sobre el área de Operaciones de Ferrer, que comprende las plantas farmacéuticas, la planta química y el centro logístico y de distribución.



Meritxell Casas
Chief Legal Officer

Licenciada en Derecho por la Universidad de Barcelona con un SEP/AMP en ESADE. Es la Chief Legal Officer de las sociedades del grupo Ferrer. Se incorporó a la compañía en el año 2015, después de ocupar la dirección legal y de recursos humanos en diversas empresas farmacéuticas, tanto nacionales (Salvat) como internacionales (Madaus, Rottapharm). Actualmente tiene responsabilidad sobre los departamentos Jurídico, de Propiedad Industrial y de Ética y Cumplimiento de Ferrer.



Rodrigo Palma Dos Reis
Chief Medical Officer

Licenciado en Medicina por la Universidad Nova de Lisboa con un postgrado en Gestión Empresarial. Cuenta con una dilatada experiencia en posiciones dentro de la función médica en el ámbito nacional y global en diferentes compañías multinacionales del sector farmacéutico. Se incorporó a Ferrer en febrero de 2021.



Óscar Pérez
Chief Marketing, Market Access
and Business Development Officer

Licenciado en Farmacia por la Universidad de Barcelona con un MBA en ESADE y formación ejecutiva en SDA Bocconi. Es profesor y mentor de emprendimiento en ESADE, UPF y CESIF. Tras 18 años desempeñando diferentes posiciones ejecutivas comerciales, de ámbito global y regional, en las biofarmacéuticas Amgen y Celgene, se incorporó a Ferrer en el año 2018 para liderar la creación de un departamento de estrategia global. Actualmente tiene responsabilidad sobre los departamentos corporativos de Marketing, Precio y Acceso al Mercado, Análisis de Negocio, Estrategia Multicanal y Desarrollo de negocio.



Ricardo Castrillo
Chief Commercial Officer

Licenciado en Farmacia por la Universidad de Barcelona con un MBA en ESADE y formación ejecutiva en SDA Bocconi. Cuenta con una dilatada experiencia en el sector farmacéutico en el ámbito nacional e internacional y es colaborador habitual en diferentes escuelas de negocio. Ha ocupado diferentes posiciones de marketing, ventas, innovación y transformación antes de incorporarse a Ferrer en 2018. Actualmente es el responsable del área comercial de Ferrer.



Silvia Martín
Chief Quality, Regulatory & PV
Officer

Licenciada en Farmacia por la Universidad de Barcelona con un postgrado en I+D y Registros en la Industria Farmacéutica por la Universidad de Barcelona. Se incorporó a Ferrer recién licenciada en el año 1999 en el departamento de Asuntos Regulatorios. Actualmente tiene responsabilidad sobre los departamentos de Calidad, Asuntos Regulatorios y Farmacovigilancia de Ferrer.



Tatjana Naranda
Chief R&D Officer

Licenciada en Química por la Universidad de Zagreb con un máster en Bioquímica por la Universidad de Zagreb, un doctorado en Biología Molecular en la Universidad Autónoma de Madrid (Centro Severo Ochoa) y un EMBA en la Golden Gate University de San Francisco. Cuenta con numerosos años de experiencia en I+D farmacéutica, especialmente como chief scientific officer en varias compañías del área de San Francisco. Se incorporó a Alexza en el año 2005 ocupando la posición de business and alliance management. Actualmente tiene responsabilidad sobre la I+D de Ferrer.

La Gestión de Ética y Compliance en Ferrer: Sistema de Ethics & Compliance integral e internacional

⁽²⁰⁵⁻¹⁾ En Ferrer damos un paso más allá del cumplimiento normativo, al ser conscientes de que sólo podemos alcanzar nuestros objetivos a través de una conducta íntegra y honesta. Ponemos todos los esfuerzos necesarios para asegurar una actuación ética en nuestra actividad, porque prestamos atención a los resultados y a la manera en cómo los alcanzamos, siendo plenamente conscientes de que la integridad debe presidir la toma de todas nuestras decisiones.

Así, en Ferrer hemos evolucionado desde un Sistema de Prevención del Riesgo Penal a un Sistema de Ética, incluyendo la prevención del riesgo de cumplimiento, en línea con lo dispuesto en los estándares nacionales e internacionales más reconocidos.

Nuestro sistema se basa en 3 grandes pilares:



GOBERNANZA



CULTURA



GESTIÓN DE RIESGOS

Sistemas de ética y cumplimiento de nuestros partners: se trata de un sistema que incorpora la gestión de riesgos de cumplimiento de terceros con los que nos relacionamos y que cuenta con: 1) una Due Diligence de Compliance previa; 2) cláusulas de Compliance en los contratos; 3) seguimiento de nuestras unidades de negocio de asuntos de Compliance en las reuniones con el partner; 4) formación obligatoria de E&C; y 5) reporting periódico. Además, en los últimos años hemos acompañado a 12 partners de Middle East y 5 de North Africa en el desarrollo de sus sistemas (desarrollo de códigos, políticas, procedimientos).

Códigos Éticos y Asociaciones Sectoriales

⁽²⁻²³⁾ Cumplimos con la legislación y normativa aplicable a nuestra actividad, incluyendo los estándares previstos en los códigos de buenas prácticas de la European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations (EFPIA) y de la International Federation of Pharmaceutical Manufacturers and Associations (IFPMA) y formamos parte de varias asociaciones sectoriales en distintos países en los que estamos presentes.

En España en 2022, somos miembros y cumplimos con los códigos de Farmaindustria, de la Asociación para el Autocuidado de la Salud (ANEFP), la Asociación Nacional de Fabricantes de Dietética Infantil (ANDI) y Autocontrol. A escala internacional, Ferrer también forma parte de las asociaciones Associação Portuguesa da indústria farmacéutica

(APIFARMA) y Associação Portuguesa dos empresas de Dispositivos médicos (APORMED) en Portugal, la Freiwillige Selbstkontrolle für die Arzneimittelindustrie (FSA) en Alemania, el Consejo de Ética y Transparencia de la Industria Farmacéutica (CETIFARMA) en México, la Cámara de la Innovación Farmacéutica de Chile (CIF) y la Federación Centroamericana de Laboratorios Farmacéuticos (FEDEFARMA) en Centroamérica.

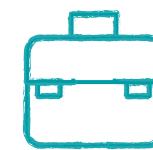
En Ferrer contamos con un Código Ético y un Código Ético de Terceros.

A raíz de la publicación del Código Ético de Terceros de Ferrer, se han incorporado a los contratos y órdenes de pedido cláusulas específicas sobre su cumplimiento y sobre el uso del Canal Ético, a fin de recoger el compromiso expreso de los terceros con los que Ferrer se relaciona a cumplir su contenido y operar en el mercado conforme a nuestros valores éticos.

Políticas y procedimientos

Como refuerzo de los compromisos previstos en los Código Éticos, en Ferrer disponemos de diversas políticas y procedimientos, sobre las que se realiza formación con carácter periódico:

Política Corporativa de Anticorrupción y Antisoborno — que establece unos principios de actuación y pautas de comportamiento para combatir prácticas corruptas.



Política Corporativa de Interrelación con Profesionales Sanitarios, Organizaciones Sanitarias, Organizaciones de Pacientes y Consumidores — que recoge directrices específicas en lo que respecta a la interrelación de Ferrer con Profesionales Sanitarios, Organizaciones Sanitarias, Organizaciones de Pacientes y Consumidores.



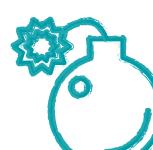
Política Corporativa de Validación de Contenidos Informativos y Promocionales — que recoge los principios que deben regir en relación con la promoción de los productos de Ferrer.



Política Corporativa de Donaciones — que establece los estándares a seguir por parte de las personas de Ferrer ante una donación de cualquier tipo.



Política Corporativa de Gastos de Representación — que establece el marco de actuación, los procedimientos y directrices aplicables en el ámbito de los gastos que se realicen por cuenta y en representación de Ferrer, ante clientes y proveedores.



Política Corporativa de Conflictos de Interés — que prevé la obligación de todos los empleados de la compañía (incluida la alta dirección) de informar de cualquier situación que, potencialmente, pueda entrañar prácticas poco íntegras.



Política de Business Partner Due Diligence — que tiene por objeto identificar potenciales riesgos de terceros en materia de integridad.

Cultura, Compromiso, formación y sensibilización

(205-2) El compromiso de la alta dirección de Ferrer es fundamental para que la organización cuente con una verdadera cultura ética y de cumplimiento. En este sentido, **los líderes de la organización están profundamente comprometidos con el fomento de la cultura ética**. El Consejo Asesor en materia de ética, compliance y auditoría y el Comité de Ética y Cumplimiento contribuyen activamente al fomento de la cultura ética y de cumplimiento en la organización.

En 2022 cabe destacar la firma de una Declaración anual de cumplimiento ético y normativo por el Comité de Dirección corporativo, el Comité de Dirección de Ferrer España, Directores/as y Country Managers de filiales nacionales e internacionales y Compliance Officers locales (+100 firmas).

También en 2022, se han desarrollado diferentes formaciones en materia ética y de cumplimiento, así como diferentes acciones de sensibilización:

Proceso de Onboarding de Ferrer: que incluye cursos online que las nuevas incorporaciones deben realizar de forma obligatoria en la compañía. Entre estos cursos se encuentran los cursos de Código Ético y de la Política Corporativa de Anticorrupción y Antisoborno. 205 personas que trabajan en Ferrer han recibido formación sobre el nuevo Código Ético y 167 sobre la Política Corporativa de Anticorrupción y Soborno. Dichas formaciones se complementan con formaciones face to face obligatorias en materia de Compliance Healthcare, que se realizan atendiendo al rol que ocupan las personas.

Tolerancia cero ante la corrupción: Coincidiendo con el Día Mundial Anticorrupción, el 9 de diciembre, en 2022 hemos actualizado la Política Corporativa de Antisoborno y Anticorrupción. Esta Política es aplicable a todas las personas de Ferrer, especialmente en nuestras relaciones con terceros, tanto del sector público (personal de Administraciones Públicas, cargos políticos, etc.) como del sector privado (personas de otras compañías, asociaciones, fundaciones, etc.). Además, es de alcance global y, por lo tanto, todas las personas de Ferrer deben aplicarla sin excepción, independientemente de sus funciones o países en los que operen. Además, para mostrar nuestro compromiso inequívoco, realizamos una campaña sobre Anticorrupción con posters, vinilos, y recursos audiovisuales en todos nuestros centros.

Desde una vertiente de sensibilización, además de acciones de formación y sensibilización, se ha publicado un vídeo en la intranet corporativa (Tag) de la Corporate E&C Director sobre garantías y funcionamiento del Canal Ético.

Confianza y cultura Speak Up: Garantizar un entorno de trabajo ético y respetuoso es responsabilidad de todas las personas. Por ello, en Ferrer animamos a las personas a que alcen la voz, tanto si viven una situación de acoso como si la presencian. **En Ferrer queremos garantizar que todo el mundo disponga de los canales necesarios para preservar los derechos de las personas**, por ello, se ha actualizado la intranet corporativa para facilitar el acceso a la información en materia ética y de cumplimiento. En este sentido, se ha creado un apartado "Nuestra Ética" en la Intranet, con Códigos y Canal Ético. Se ha añadido un Botón "Alza la voz", que remite al Canal Ético y, para potenciales casos de acoso, se ponen a disposición del informante una serie de personas de referencia (en intranet y mediante códigos QR en espacios comunes y también en lugares discretos de plantas y oficinas (ej. lavabos). En 2022, también se ha empezado a trabajar en el proceso de obtención la Certificación ISO 37001, sobre Sistemas de Gestión Anticorrupción. Está previsto obtener esta certificación en 2023.



Responsabilidades en el marco de la cultura ética y de compliance de Ferrer

Desde una perspectiva de gobernanza del modelo de Ética y Compliance, cabe destacar los siguientes órganos:

Consejo Asesor de ética, Compliance y auditoría del Consejo de Administración: formado por el Presidente del Consejo de Administración y dos expertos independientes en materia de ética y Compliance, por un lado, y auditoría, por otro. La Secretaría de dicho órgano es la Chief Legal Officer.

La competencia del Consejo Asesor abarca el asesoramiento en las materias relacionadas con la ética y el Compliance, la materialización de los riesgos para la compañía detectados en las evaluaciones efectuadas y el desarrollo de la actividad de Auditoría Interna de Ferrer, así como cualquiera otra que el Consejo de Administración estime oportuna atendiendo al marco legislativo vigente, a las directrices de Ferrer, la ley, los estatutos, los reglamentos o la normativa interna.



Las reuniones del Consejo Asesor se celebran con carácter trimestral o ad hoc si fuera necesario e incluyendo a las personas de la organización que sea necesario según los asuntos a tratar.

Comité de Ética y Compliance corporativo: formado por la Chief Legal Officer, la Chief People Officer y la Directora Corporativa de Ethics & Compliance. Dicho comité se reúne con carácter bimensual y aborda las distintas cuestiones relacionadas con el modelo de ética y Compliance de Ferrer (acciones de cultura ética; entorno normativo, gestión de riesgos, incluyendo los propios del sector durante la promoción y comercialización de productos, sistema de gestión de denuncias, entre otros).

Comité de Ética y Compliance de México y Comité de Ética y Compliance de Centroamérica Caribe: formado por las respectivas Compliance Officers locales, la responsable de People de cada territorio y un miembro del equipo de Ethics & Compliance y otro del equipo Legal corporativos. Dichos comités se reúnen con carácter trimestral y abordan las distintas cuestiones relacionadas con el modelo de ética y Compliance de Ferrer. Participan como miembros invitados los Country Managers de las filiales de México y de Centroamérica Caribe para seguir impulsando los asuntos de ética y compliance en las filiales.

Organización interna: Ethics & Compliance

Corporativo: liderado por la Directora Corporativa de Ethics & Compliance está formado por perfiles profesionales multidisciplinares encargados del correcto desarrollo del modelo de ética y compliance de Ferrer, incluyendo acciones de sensibilización, formación, acompañamiento a negocio en materia de compliance, definición y actualización del marco normativo interno y gestión de riesgos. Su objetivo es reforzar los asuntos de ética y compliance, aprovechar sinergias y alinear todos los mensajes.

A nivel internacional, el Departamento de Ethics & Compliance se ha dotado de una red de Compliance officers locales que velan por la correcta implementación del modelo de Ética y Compliance en las filiales donde operan. Asimismo, se ha creado la **Ethics & Compliance community** a nivel internacional y se celebran workshops, se comparten newsletters y otros asuntos de interés para estar a la vanguardia de los aspectos de ética y compliance a nivel global en Ferrer.

Finalmente, se ha creado una **red de embajadores** en la filial española, que se ha extendido a algunos departamentos corporativos, para seguir fomentando la cultura de ética y cumplimiento y seguir reforzando la cultura ética y de integridad en la organización.



Canales de comunicación

En Ferrer disponemos de diversos canales internos y externos tanto para solicitar asesoramiento sobre políticas internas e interpretación de la normativa aplicable en materia de *Compliance* como para recoger quejas, comunicaciones y/o consultas.

El Departamento de Ética y *Compliance* es el encargado de recibir las consultas relacionadas con *compliance* a través del canal de consultas compliance@ferrer.com, disponible para grupos de interés internos y externos, y de gestionar las alertas o comunicaciones a través del Canal Ético de Ferrer.

Para acceder al Canal Ético de Ferrer, hemos habilitado un formulario en nuestra página [web](#) cuya finalidad es la de conocer y poder actuar ante conductas no alineadas con la normativa o los valores y principios éticos de la compañía, ya sea por la comunicación realizada por las personas de Ferrer como por terceros interesados (proveedores, clientes, socios comerciales, pacientes, consumidores, etc.).

Adicionalmente al formulario, que permite las comunicaciones anónimas y externas, las personas de Ferrer pueden comunicar este tipo de prácticas a través de dos vías, garantizándose, en cualquier caso, los derechos y garantías propios de un canal ético y del correspondiente proceso de investigación, recogidos en la normativa interna sobre el **Sistema de Gestión de Denuncias de Ferrer**:

- Personalmente o por teléfono a la Oficina de Gestión de *Compliance*, a sus *People Business Partners* o a los miembros del Comité Corporativo de Ética y *Compliance*. Todo el personal de Ferrer puede contactar directamente con la *Corporate Compliance Officer*, con su superior jerárquico o con el Área de Personas para denunciar cualquier conducta o incumplimiento de la normativa externa o interna que pueda entrañar riesgos.
- Mediante una comunicación escrita (por correo ordinario o correo electrónico al Canal Ético habilitado por Ferrer) exponiendo posibles infracciones o preocupaciones acerca del comportamiento no ético o ilegal por parte de algunas personas de Ferrer, directivo, proveedor o socio de negocio de Ferrer.

En Ferrer fomentamos su uso a través de comunicaciones, acciones de sensibilización y formaciones, todo ello con la **finalidad de mejorar continuamente su modelo de Ethics & Compliance y actuar correctamente**. Asimismo, las personas involucradas en los procesos de investigación reciben formación específica con el objetivo de que conozcan perfectamente y apliquen las garantías propias aplicables sobre este tipo de comunicaciones. En 2022, 62 personas de Ferrer, susceptibles a ser miembros de Unidades de Investigación, han realizado formación obligatoria en materia de Sistema de Gestión de Denuncias.

El canal es gestionado por la Oficina de Denuncias del Departamento Corporativo de *Ethics & Compliance*. Las denuncias son revisadas y valoradas por la Oficina que, asigna su investigación si fuese preciso, garantizando, entre otros derechos, la confidencialidad de su contenido y de la identidad de las partes implicadas, así como la ausencia de represalias a los denunciantes de buena fe. El tratamiento de estas comunicaciones se adecúa a los requisitos y garantías previstos en la normativa aplicable, tal y como se establece en el procedimiento interno del Sistema de Gestión de Denuncias, disponible en la Intranet de Ferrer (Tag). A su vez, en los distintos órganos de gobierno se abordan asuntos relacionados con el Sistema de Gestión de Denuncias, según competencia, a fin de que conozcan la aplicación y evolución del uso del canal ético por parte de las personas de Ferrer y de externos y recabar sus inputs acerca de la necesidad de acciones para seguir fomentando la cultura de speak up o mejorar aspectos del proceso, si fuese preciso.

Durante el 2022 se han recibido 9 comunicaciones a través del canal ético. 5 de ellas han sido estimadas y, tras el proceso de investigación y resolución, se han aplicado las correspondientes medidas correctivas y/o disciplinarias, según el caso. 3 de ellas fueron archivadas o desestimadas por no ser plausibles o no poder acreditarse debidamente la infracción reportada; y 1 de ellas se ha derivado al canal o equipo correspondiente.

Encuestas de Integridad

En diciembre de 2022 se ha realizado una encuesta de integridad a una muestra de personas de Ferrer a fin de obtener la percepción acerca de distintos elementos relacionados con la integridad en los negocios y, entre las preguntas formuladas, se ha incluido un bloque de preguntas relacionado específicamente con el canal ético (su uso, conocimiento y percepción acerca de cómo Ferrer y sus líderes actuaban ante las infracciones reportadas, entre otros aspectos). A través de la "Encuesta Integrity" y dado que para nosotros **las personas están en el centro de nuestras decisiones y es fundamental escucharlas**, en 2022 hemos recogido una muestra representativa (+300 pax), con carácter anónimo, que ha permitido conocer la evolución de la percepción en determinados aspectos respecto a la encuesta de 2020, lanzada a las 1.800 pax de la organización, sobre la base de los principios ECI y de las directrices del Ethisphere Institute.



4.2.3 Gestión de Riesgos

Toda estrategia debe llevar asociada una adecuada gestión de riesgos. En los últimos años hemos venido reforzando su sistema de gestión de riesgos y, además, desde octubre de 2022, Ferrer cuenta con una **Política de Gestión de riesgos** que define el marco general de actuación y establece los roles y responsabilidades. En este sentido, se lanzó un vídeo corporativo fomentando la cultura de gestión de riesgos, bajo el lema "ALL IN".

En Ferrer disponemos de nuestro **Mapa de Riesgos Corporativo** propio y que se monitoriza con carácter periódico.

Además, a fin de poder llevar un seguimiento adecuado de los riesgos de cumplimiento (incluidos los penales y de anticorrupción) en Ferrer hemos implementado mejoras y recomendaciones derivadas de la revisión del Mapa de riesgos de Cumplimiento en 2022 (tanto a nivel corporativo como en las filiales internacionales).

Contamos con un sistema de gestión de riesgos y una herramienta IT específica para la gestión de riesgos y controles de la compañía a nivel transversal que permite la participación activa de distintos equipos de Ferrer: desde las unidades de negocio, más cercanas a los riesgos y que se encargan de aplicar los correspondientes controles para mitigarlos, a equipos que actúan como segunda línea, asesorando y monitorizando la aplicación de dichos controles a través del lanzamiento de cuestionarios y soporte en la gestión de incidencias y creación de planes de acción; y Audi-

toría Interna, que, como tercera línea, se encarga de revisar la correcta aplicación de los procesos.

Tanto a nivel local (en filiales) como a nivel corporativo se realizan reportes a órganos de gobierno y alta dirección, lo que permite activar los planes necesarios para la mejora continua.

Además, se realizan auditorías de forma continua que permiten trabajar en la mejora continua del sistema.

Aplicamos el estándar internacional de las **tres líneas de defensa** a nuestro modelo de gestión de riesgos. Las áreas de negocio son las responsables del riesgo y, por tanto, de su gestión. Las áreas técnicas como *Ethics & Compliance* monitorizan y dan soporte a las áreas de negocio en la gestión y el departamento de Auditoría Interna asegura el cumplimiento de los procesos, detecta desviaciones e identifica medidas correctivas a aplicar.

En 2020 desarrollamos un análisis de riesgos de cumplimiento en forma de mapa de calor con su correspondiente valoración de impacto, probabilidad y nivel de control. En 2021, se llevó a cabo un gap análisis y se emitieron una serie de recomendaciones a implementar por cada una de las áreas corporativas. Además, adoptamos medidas específicas para reforzar la gestión de riesgos en materia de prevención de la corrupción y el soborno. Dichos análisis se revisan con carácter periódico.



Protección de datos

^{(3.3) (418-1)} Cumpliendo con las normativas aplicables en materia de protección de datos, contamos con una Política de Privacidad cuyo objeto es informar a todos aquellos usuarios sujetos a ésta del posible tratamiento de sus datos personales. Su derecho a la privacidad es incuestionable y nos esforzamos al máximo para respetarlo y hacerlo respetar.

Con el objetivo de establecer un modelo de actuación que permita **proteger los activos de información de la compañía**, desde noviembre del 2022 contamos con una nueva **Política Corporativa de Seguridad de la Información**, que persigue los siguientes fines estratégicos:



Garantizar el cumplimiento de la legislación vigente, reglamentos y acuerdos con terceros en lo que afecta al tratamiento de la información.



Asegurar la **confidencialidad** de los datos obtenidos y gestionados, la **disponibilidad** de los sistemas y la **integridad** de la información, evitando aletracos en la misma.

^{(3.3) (418-1)} Asegurar la **continuidad** en las operaciones de la empresa con el fin de permitir el normal funcionamiento de los servicios críticos, aun cuando alguna de sus funciones se viese dañada por un incidente interno o externo.



Promover la **competencia**, la toma de **conciencia** y la **formación** en materia de seguridad de la información.



Establecer la responsabilidad de las personas de FERRER en relación a reportar **los incidentes de seguridad** y preservar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los activos de información en **cumplimiento** de la presente política y del resto de políticas, normativas, procedimientos e instrucciones técnicas incluidos en el **Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información**.

En 2022 se han detectado 4 brechas de seguridad en relación a la protección de datos personales.



Riesgos relacionados con la seguridad de la información

^{(3.08-1) (414-1)} En Ferrer contamos con protocolos de formación sobre la Política y Normativa de seguridad de la información. Las principales pautas acerca de esta temática se encuentran recogidas en la Política Corporativa Seguridad de la Información y la Normativa de uso de los sistemas de información corporativos.

La Normativa de uso de los sistemas de información corporativos establece el procedimiento para reportar incidentes de seguridad de la información (Helpi, correo ITSupport o teléfono).

En términos de diligencia debida a terceros con relación a la seguridad de la información, está previsto que durante 2023 se ponga en marcha un proyecto para implementarlo. Del mismo modo, está previsto un proyecto para definir el Procedimiento de gestión y respuesta a incidentes de seguridad en relación a la información.

Riesgos relacionados con subcontratación y proveedores

Puesto que Ferrer desarrolla su actividad en un sector muy regulado, los proveedores están muy controlados y regulados por las entidades y autoridades sanitarias, a la par que cada empresa de Ferrer, en calidad de cliente, está sujeta a sus normativas locales.

En 2021 se desplegó el Programa de Compras Sostenibles cuyo objetivo era extender los principios éticos y de sostenibilidad a través de toda la cadena

de suministro. Esto significa trabajar con los proveedores para mejorar su gestión y desempeño en materia de sostenibilidad, así como adaptar las decisiones de compra para mejorar la gestión en materia de sostenibilidad. Entre otras iniciativas, Ferrer realiza **formaciones a proveedores sobre el Código Ético** para extender su compromiso social a lo largo de su cadena de suministro.

En 2022 se ha evaluado al 28,70% de los proveedores con criterios ambientales y sociales, un 38,65% más que en el año 2021. Esto supone que, de los 463 millones de euros totales de gasto en proveedores, 132,8 millones han sido evaluados en base a estos criterios según la herramienta Ecovadis.

En el marco de la estrategia de sostenibilidad y del proyecto B Corp, **Ferrer ha realizado un mapa de riesgos ESG de toda su cadena de valor**, con el fin de identificar los riesgos sociales, ambientales y de gobernanza que se generan a lo largo de la misma, para luego tomar las medidas necesarias para mitigarlos. Como resultado de la primera fase del proyecto, en 2021 se identificaron de manera teórica aquellos riesgos ESG más relevantes para cada área de la cadena de valor.

- A nivel teórico y como riesgos potenciales, se ha identificado que Ferrer compra (exposición baja según volumen) en los siguientes países con un riesgo medioambiental moderado o elevado – según el índice EPI -: India, China, Emiratos Árabes Unidos, Perú, Chile, Hungría, México y Polonia.

(407-1)

- A nivel teórico y como riesgos potenciales, se ha identificado que Ferrer compra (exposición baja según volumen) en los siguientes países con un riesgo laboral (libertad de asociación y negociación colectiva) moderado o elevado – según el ITU Global Rights Index -: Argelia, China, Ucrania, Emiratos Árabes Unidos, Brasil, Grecia, Guatemala, Honduras, Hong Kong, Egipto, India, Irán, Kuwait, Tailandia y Yemen.

(409-1)

- A nivel teórico y como riesgos potenciales, se ha identificado que Ferrer compra (exposición baja según volumen) en los siguientes países con un riesgo laboral (trabajo forzoso) moderado o elevado – según el Global Slavery Index -: Argelia, Jordania, Rusia, Ucrania, Croacia, República Dominicana, Brasil, El Salvador, Guatemala, Honduras, Egipto, Líbano, India, Irán, Moldavia, Kuwait, Nicaragua, Panamá, Marruecos, Rumanía, Paraguay, Tailandia, Túnez, Serbia, China, Perú, Grecia, India, México y Yemen.

Riesgos relacionados con consumidores

(3-3) (416-1) (417-1)

En relación con los consumidores, se identifican los siguientes riesgos:

- Riesgo de que un **consumidor** utilice mal un producto por publicidad errónea y le cause algún problema de salud o efecto indeseado.

- Riesgo de que las colaboraciones con **organizaciones o profesionales sanitarios** sean malinterpretadas por el paciente y que ello afecte a la imagen y reputación de Ferrer.
- Riesgo de que los **datos de salud** de personas sean conocidos por el laboratorio.
- Riesgo de **mala gestión e incumplimiento legislativo** de los datos personales de los profesionales sanitarios.

En relación con los profesionales de salud, se identifican los siguientes riesgos:

- Riesgo de que un **prescriptor** prescriba mal el producto de Ferrer por falta de información o información incorrecta.
- Riesgo de pérdida de **reputación** del médico, profesional sanitario u organización sanitaria por una relación incorrecta según normativa con Ferrer.
- Riesgo de que un farmacéutico **recomiende mal** uno de nuestros productos.

En Ferrer contamos con una serie de políticas y procedimientos que establecen las pautas de actuación en nuestras relaciones con PS, OS, OP y Consumidores. Entre otras, en 2022 revisamos y actualizamos la Política Corporativa de Interrelación con PS, OS, OP y Consumidores, así como la Política Corporativa de Validación de Contenidos Informativos y Promocionales. 702 personas de la organización

recibieron formación sobre la Política Corporativa de Interrelación con PS, OS, OP y Consumidores, y 301 personas sobre la Política Corporativa de Validación de Contenidos Informativos y Promocionales. Asimismo, en 2023 se publicará un Procedimiento específico de Interrelación con Organizaciones de Pacientes, poniendo foco en el principio del **patient-centrivity**.



Impactos, riesgos y oportunidades clave

GRI 102-15 Cada medicamento es distinto y tiene identificados sus propios riesgos para el paciente. De este modo, para la mayoría de nuestros medicamentos se dispone de un plan de gestión de riesgos individualizado. Hay que tener en cuenta que, manteniendo la ficha técnica y el prospecto actualizados, se minimizan muchos de los riesgos asociados al medicamento. Adicionalmente, en determinados casos se pueden llevar a cabo actividades adicionales de minimización de riesgo, como la distribución de materiales informativos para profesionales sanitario y/o pacientes ensayos clínicos de seguridad post-autorización.

La obligación de un departamento de Farmacovigilancia es asegurar que los medicamentos que la compañía comercializa son seguros para los pacientes. Una mala gestión de la información de seguridad podría tener impacto en la salud pública. Por otro lado, podría haber consecuencias negativas para la compañía, en forma de multas, revocación/suspensión de la autorización de comercialización e impacto en la reputación de la compañía.

Principales riesgos de corrupción y medidas para prevenir la corrupción y el soborno

Los riesgos identificados derivados de la corrupción son principalmente:

- **Riesgo reputacional.** En los últimos años se han hecho públicos casos de corrupción detectados en compañías del mismo sector, y el daño reputacional producido ha sido relevante. En Ferrer somos consciente del impacto reputacional que podría tener el hecho de que en la compañía o entre sus principales socios comerciales surgesen actitudes o comportamientos contrarios a la normativa existente para combatir la corrupción y el soborno.
- **Riesgo penal** por la posible imputación de responsabilidades a los administradores y directivos de la sociedad y a la propia compañía.
- **Riesgo económico y operacional.** Los casos de corrupción normalmente suponen un impacto económico negativo para la compañía y ponen en evidencia posibles deficiencias en el diseño o la ejecución de los procesos y controles internos creados para evitarlos.

• **Riesgo de control de terceras partes.** Dada la actividad comercial de Ferrer en múltiples países, una parte de la comercialización internacional de sus productos se lleva a cabo por socios comerciales (distribuidores, etc.) ubicados en dichos países o regiones, lo que hace necesario controlar la correcta actuación de dichos terceros en el mercado.

Hemos puesto en marcha diferentes medidas enfocadas a evitar la materialización de estos riesgos y mitigar sus consecuencias.

En términos de procedimientos de control para prevenir la corrupción y el soborno, en 2022 iniciamos un plan de rotación trianual de Auditorías del modelo de Compliance. Esto incluye el aseguramiento sobre los mecanismos de control establecidos para actuar sobre el riesgo de corrupción y soborno.

Durante el año 2022 se han realizado las siguientes auditorías en relación con el modelo de Compliance: Auditoría del proceso de Business Partner Due Diligence, Auditoría del mapa de riesgos legales de la filial de México y la filial de Centro América y Caribe (CAC), y una auditoría sobre el modelo de cumplimiento de 2 partners de Ferrer."



Medidas contra el blanqueo de capitales

En 2021 desde Ferrer, actualizamos nuestra Política Corporativa de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo para garantizar su cumplimiento con las normativas y regulaciones vigentes en esta materia. Como parte de esta actualización, se lanzó una formación obligatoria para todo el personal sujeto, la cual está diseñada para ayudar a las personas de Ferrer a comprender los riesgos asociados al blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, y a cómo prevenirlos.

La formación tiene un alcance global y está dirigida a todas las personas de Ferrer, exceptuando a los operarios de las plantas de producción. Se ha diseñado específicamente para que sea accesible y comprensible para todos los perfiles, independientemente de su función o nivel de experiencia en la empresa.

A fecha 31 de diciembre de 2022, alrededor del 85% de las personas de Ferrer han completado la formación (se excluyen operarios, externos y trainees). Esto incluye a personas de todas las áreas de la empresa, desde administración y finanzas hasta investigación y desarrollo. La respuesta a la formación ha sido muy positiva, destacando su valor y relevancia para su trabajo.

En 2023, continuaremos con la formación de cara a garantizar que todas las personas sujetas a realizarla la completen. Desde Ferrer consideramos que esta formación es esencial para garantizar que se cumplan los más altos estándares de ética y cumplimiento normativo en todas las áreas de la empresa.

Relación con la competencia

Ferrer tiene el compromiso firme de respetar la normativa de Defensa de la Competencia en todos los países en los que lleva a cabo sus actividades. En el 2022, Ferrer ha elaborado y publicado la Política de Competencia que tiene por objetivo establecer los principios generales de actuación cuando entablamos relaciones con nuestros competidores, clientes, suministradores y otros terceros de acuerdo con la legislación aplicable.

...Para la compañía y las personas que la forman este es un tema material. En este sentido, en 2021 Y 2022 se llevaron a cabo iniciativas de sensibilización y formación sobre el código ético a los nuevos empleados dentro del plan de onboarding de la compañía. En 2023 está previsto el lanzamiento de una nueva formación sobre prácticas anticompetitivas e inspecciones sorpresa.

