

**Informe de Verificación Independiente del Estado de Información  
No Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio anual finalizado  
el 30 de septiembre 2024**

**LABORATORIOS SERVIER, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**

## INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

A los socios de Laboratorios Servier, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) adjunto correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de septiembre de 2024 (en adelante ejercicio 2023/2024), de Laboratorios Servier, S.L. y sociedades dependientes (en adelante Laboratorios Servier o el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el Capítulo 9 "Índice de Contenidos" incluido en el EINF adjunto.

---

### Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Laboratorios Servier, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Capítulo 9 "Índice de Contenidos"

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

Los administradores de Laboratorios Servier, S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

---

## Nuestra independencia y gestión de la calidad

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

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

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

---

## Nuestra responsabilidad

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

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

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

- ▶ Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023-2024 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado "Acerca de este Informe", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2023-2024.

- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2023-2024.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023-2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

---

## Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Laboratorios Servier, S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de septiembre de 2024 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Capítulo 9 “Índice de Contenidos”, del citado Estado.

---

## Uso y distribución

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

INSTITUTO DE CENSORES  
JURADOS DE CUENTAS  
DE ESPAÑA

ERNST & YOUNG, S.L.



ERNST & YOUNG, S.L.

Elena Fernández García

2024 Núm. 01/24/22638

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones

29 de enero de 2025

**SERVIER**   
*moved by you*

**einf** **2024**



# CONTENIDO

## 1. Acerca de este informe

3

## 2. Modelo de negocio

4

- 2.1. Sobre el Grupo Servier
- 2.2. Grupo Servier en España
- 2.3. Principales líneas estratégicas
- 2.4. Actividades

## 3. Análisis de Riesgos

11

## 4. Gestión Ambiental

12

- 4.1. Gestión Medioambiental
- 4.2. Contaminación
- 4.3. Economía circular y prevención
- 4.4. Residuos
- 4.5. Cambio climático
- 4.6. Indicadores
- 4.7. Protección de la biodiversidad

## 5. Estrategia de Recursos Humanos

20

- 5.1. Empleo
- 5.2. Organización del tiempo de trabajo
- 5.3. Salud y seguridad
- 5.4. Estrategia de personas
- 5.5. Formación
- 5.6. Accesibilidad
- 5.7. Igualdad

## 6. Derechos Humanos

33

## 7. Corrupción, Soborno y Blanqueo de Capitales

34

## 8. Contribución a la Sociedad

36

- 8.1. Compromiso de Servier con el desarrollo sostenible
- 8.2. Subcontratación y Proveedores
- 8.3. Consumidores
- 8.4. Información Fiscal

## 9. Índice de Contenidos

42

## 10. Diligencia de formulación del Estado de información no financiera

52

# Capítulo 1

## Acerca de este informe



El presente estado de información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre), forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Ejercicio 2023/2024 de Laboratorios Servier SL.

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C2215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI seleccionados).

En este contexto, a través del estado de información no financiera, Laboratorios Servier, S.L. (en adelante "Servier" o la compañía) tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y con relación a los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad llevado a cabo tras el cierre del ejercicio fiscal 2023/2024. Este análisis se ha llevado a cabo a partir de diversas fuentes de información, de los grupos comparables y valorando la relevancia que tienen para Servier los asuntos de mayor significatividad para sus grupos de interés.

De esta forma, se ha determinado que algunos de los indicadores requeridos por la Ley 11/2018 no son de importancia relativa significativa para Servier.

El análisis correspondiente a 2024 prioriza los asuntos de interés identificados de acuerdo con la relevancia de los mismos tanto para los Grupos de interés como para la estrategia de la compañía.

El citado análisis da como resultado la siguiente matriz de materialidad:

Aspectos muy relevantes	Aspectos relevantes	Aspectos no relevantes
<ul style="list-style-type: none"><li>● Modelo de negocio</li><li>● Pacientes y profesionales sanitarios</li><li>● Personas, ética y compliance</li><li>● Inversiones en I+D+i</li><li>● Compromiso con el desarrollo económico local</li><li>● Gestión medioambiental</li><li>● Seguridad y salud de los empleados</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Formación y desarrollo</li><li>● Políticas de bienestar</li><li>● Igualdad</li><li>● Digitalización</li><li>● Subcontratación y Proveedores</li><li>● Gestión de residuos y materias primas</li><li>● Inversión en I+D</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Biodiversidad</li><li>● Gestión del agua y respeto por los recursos hídricos</li><li>● Información fiscal</li></ul>

El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente.

El informe de aseguramiento limitado donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se incluye al final de este documento de la compañía.

# Capítulo 2

## Modelo de Negocio



### 2.1

#### Sobre el Grupo Servier

El Grupo Servier posee una visión a largo plazo que sitúa al paciente y la innovación en el centro de todas sus actividades fomentando el compromiso individual y colectivo.

Gracias a su modelo de gobierno único de laboratorio dirigido por una Fundación sin ánimo de lucro, puede cumplir plenamente su vocación con una visión a largo plazo: estar comprometido con el progreso terapéutico para atender las necesidades de los pacientes. Cada año invierte cerca del 20% de sus ventas de medicamentos en investigación y desarrollo. Esto facilita allanar el camino para el descubrimiento de nuevos tratamientos.

Inspirado por su Vocación - **estar comprometido con el progreso terapéutico para atender las necesidades de los pacientes**; sus acciones colectivas e individuales, se impulsan por sus cuatro Valores - **cuidar, atreverse a innovar, comprometerse con el éxito y desarrollarse compartiendo**, Servier se guía por su Visión: **tener un impacto social significativo para los pacientes y para un mundo sostenible**.

Desde su posición de líder mundial en cardiología durante muchos años, actualmente Servier tiene la ambición de convertirse en un actor innovador y reconocido en el campo de la oncología, por lo que nuestros esfuerzos se centran en áreas (tumores) en las que las necesidades de los pacientes no están cubiertas. Por eso, el Grupo asigna más del 70% de su presupuesto de I+D a desarrollar tratamientos específicos e innovadores para el cáncer.

La oncología, la neurología y las enfermedades inmunoinflamatorias son el motor de crecimiento futuro. Dentro de estas áreas, Servier se centra en un reducido número de enfermedades en las que es importante identificar el subgrupo de pacientes, que se beneficiará más de los tratamientos de medicina de precisión.

Para promover el acceso a la atención sanitaria al mayor número de personas, el Grupo Servier también ofrece una gama de medicamentos genéricos de calidad que cubren la mayoría de las patologías.

En Servier, en línea con nuestra vocación de actor comprometido con el progreso terapéutico en beneficio de los pacientes, buscamos actuar sobre todas las palancas que puedan mejorar la adherencia. De hecho, hemos integrado esta dimensión en todo el ciclo de vida de nuestros medicamentos, desde la I+D hasta la comunicación médica.

**Servier es un grupo farmacéutico internacional dirigido por una Fundación. Con una sólida presencia geográfica y una facturación de más de 5.900 millones de euros en 150 países, Servier emplea más de 22.000 personas en todo el mundo.**

# Nuestra ambición para 2030

Una empresa **innovadora, centrada en el paciente**, con una amplia cartera.

Implementamos nuestra estrategia One Innovation Engine, integrando activos internos y externos:

- o 1 POCC (prueba de concepto clínico) cada 2 años
- o 1 Autorización de Comercialización de **Oncología** al año
- o 1 lanzamiento de **CMVD** al año a partir de 2026

Una empresa resistente con un crecimiento rentable basado en **3 pilares: oncología y neurología, cardiometabolismo y enfermedad venosa, y genéricos.**

- o Somos una empresa de **8 mil millones de euros anuales en ventas de medicamentos de marca** y 2 mil millones de euros en genéricos con un EBITDA superior al 30%.
- o Alcanzamos los **4 mil millones de euros en CMVD** y **4 mil millones de euros en Oncología y Neurología**, con crecimiento externo.
- o Tenemos una **presencia significativa en los EE.UU.** con ventas de aproximadamente **2 mil millones de euros.**

Una empresa atractiva cuyos **colaboradores están orgullosos y apasionados.**

Estamos alineados detrás de un **propósito claro**, tenemos programas diferenciados en **cultura y liderazgo**, y **políticas de RRHH adecuadas** para ese propósito.

Una empresa con un **impacto social positivo medible.**

- o Implementamos **1 programa clave de RSC** cada 3 años
- o Demostraremos un **impacto significativo en Oncología Pediátrica** para el año 2027.

La presencia global del Grupo ofrece una amplia cobertura geográfica. La estrategia del Grupo de trabajar con implantación en bases locales y/o con coberturas regionales permite suministrar medicamentos a pacientes en 150 países.

# Responsabilidad social corporativa

Ser un actor sanitario comprometido nos anima naturalmente a cuidar del mundo que nos rodea. Nuestra ambición es reforzar nuestro impacto social en los pacientes, nuestros equipos, nuestros socios y las comunidades con las que estamos relacionados, minimizando al mismo tiempo nuestra huella ecológica.

*Individuo, sociedad, planeta: la salud es un todo.*

Nuestra estrategia de RSC contribuye a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas y pretende dar respuesta a los grandes retos sociales y medioambientales a los que se enfrenta la industria farmacéutica.

## Los 4 pilares de nuestra Responsabilidad Social Corporativa



### 1. Para los pacientes

Promover el acceso a la mejor atención. Al trabajar con los pacientes en cada etapa del ciclo de vida del medicamento, aceleramos el desarrollo de soluciones terapéuticas innovadoras y de alta calidad.



### 1. Para nuestros equipos

Salud, seguridad e inclusión. Nuestros equipos son el motor de nuestro rendimiento y de nuestra capacidad de innovación terapéutica. Su desarrollo profesional es una dimensión clave de nuestra acción de RSE.



### 3. Para nuestros socios y comunidades

Crear y compartir valor. En nuestras interacciones con las partes interesadas, buscamos relaciones éticas, equilibradas y respetuosas. Nuestras acciones están diseñadas para beneficiar a nuestros socios y a las comunidades en las que operamos. Con nuestros proveedores, fomentamos las prácticas responsables.



### 4. Por el planeta

Desarrollarnos respetando el medio ambiente. Cuidar el planeta significa cuidar la salud de todos. Por eso, año tras año, reducimos nuestra huella de carbono y limitamos el impacto de nuestra actividad en la naturaleza.

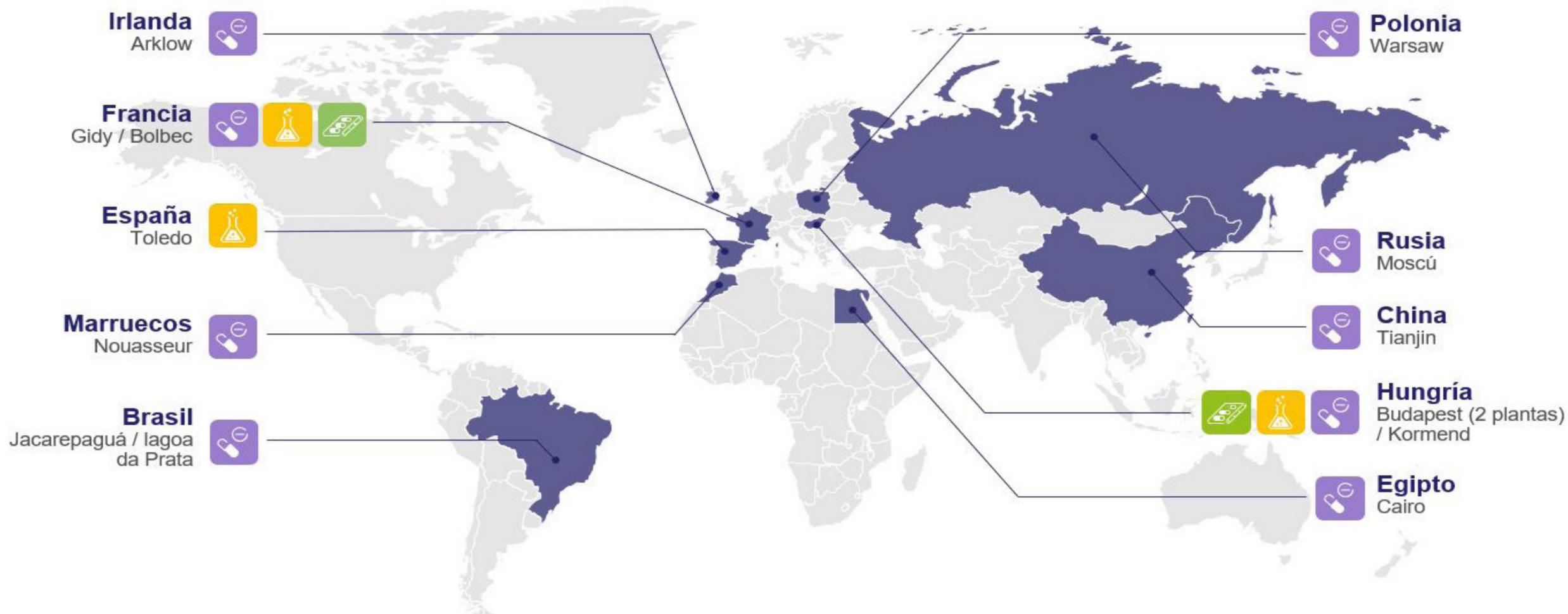
El Grupo Servier cuenta con 6 Centros de Investigación que tienen su sede en Dinamarca, Estados Unidos, Francia y Hungría. Symphogen en Dinamarca es el centro de anticuerpos de excelencia del grupo y Estados Unidos se especializa en la identificación de nuevas dianas terapéuticas en oncología. La investigación en Francia está especializada en el desarrollo de nuevos medicamentos en las áreas terapéuticas estratégicas. En Budapest (Hungría) se realiza un trabajo similar con la especialización en la química medicinal.

Con 15 Centros Internacionales de Investigación Terapéutica (CIRT), basados en lugares estratégicos alrededor del mundo:

Alemania, Argentina, Australia, Brasil, Canadá, China, España, Francia, Hungría, Italia, Japón, Polonia, Rusia, Reino Unido y Suecia. Realizan los estudios y ensayos clínicos a nivel local en las áreas terapéuticas del grupo.

También cuenta con 3 hubs en América del Norte y del Sur, Europa y Asia-Pacífico que centralizan las actividades de los 15 CIRT.

Con 1 Red para la innovación externa en todo el mundo, con socios académicos, con otros grupos farmacéuticos y empresas de biotecnología. Identificando oportunidades y estableciendo acuerdos de investigación, licencia y adquisiciones con los centros más destacados en las ciencias biomédicas. Con 14 plantas de producción, basados geográficamente con el objetivo de garantizar el suministro de los medicamentos: Brasil (2), China, Egipto, España, Francia (2), Hungría (3), Irlanda, Marruecos, Polonia, Rusia.



## 2.2

### Grupo Servier en España

El Grupo Servier está presente en España desde 1957. Jurídicamente Laboratorios Servier, SL (número de identificación fiscal B28184687) es una filial indirecta de propiedad absoluta de Servier SAS la empresa matriz del Grupo. Laboratorios Servier, SL tiene dos sociedades españolas en las que participa al cien por cien: Danval, SA y Laboratorios Lestral, SA (actualmente sociedades inactivas).

Las tres sociedades constituyen el Grupo Servier ("Servier").

Cierra su ejercicio fiscal el 30 de septiembre de 2024 (en adelante, el "Ejercicio 2023/2024").

## 2.3

### Principales líneas estratégicas

De las cuatro áreas terapéuticas Cardiovascular, Oncología, Salud Mental e Inmuno-inflamatoria, Servier centra su estrategia de negocio principalmente en dos áreas:

**Cardiometabolismo** para el tratamiento de la hipertensión, insuficiencia cardíaca, angina de pecho, trastornos lipídicos, diabetes y enfermedades venosas.

**Oncología** para el tratamiento de tumores sólidos digestivos y oncohematológicos.

Con objetivos estratégicos en ambas áreas:

**Cardiovascular:** Ayudamos a los pacientes a luchar contra las enfermedades crónicas, incluidas las cardiovasculares y metabólicas. Nos hemos forjado una sólida reputación en estos ámbitos y seguimos invirtiendo en nuestros pacientes. Es un compromiso que asumimos desde hace más de 65 años.

Además desde Servier colaboramos con los actores del sector sanitario para fomentar una mejor adherencia terapéutica entre los pacientes crónicos.

**Oncología:** Responsable de casi una de cada seis muertes, el cáncer es la segunda causa de mortalidad en el mundo, y no deja de aumentar. Ante la creciente necesidad de soluciones terapéuticas, hemos hecho de la oncología una de nuestras áreas prioritarias de innovación. Dedicamos más del 70% de nuestro presupuesto de I+D a esta área. Nuestra ambición es convertirnos en un actor centrado e innovador en el tratamiento de los cánceres raros.



**Cardiovascular**



**Oncológica**



**Neurología**



**Inmuno  
Inflamatoria**



## 2.4

### Actividades

Servier se encuentra comprometido con España, uno de los pocos países donde realiza todas las actividades ligadas a las fases de un medicamento: investigación, desarrollo, fabricación, promoción y distribución de medicamentos.

Servier se organiza en cuatro actividades, ubicadas en dos sedes.

En Madrid con una Sede Central comercial y hasta septiembre de 2024 con una planta de Producción Farmacéutica y un Centro de I+D y en Toledo, con una Planta Químico-Farmacéutica. A fin del Ejercicio 2023/2024 contaba con una plantilla de 346 empleados que se repartían entre las distintas actividades:

	Nº de Empleados Septiembre 2024
Producción Química - Toledo (Producción, I+D+i)	128
CIRT Madrid (I+D)	31
Comercial/Promoción/Distribución/Administración	187
<b>TOTAL</b>	<b>346</b>

#### Actividad comercial, de promoción y distribución

Lleva a cabo las ventas, promoción, marketing, información médica y actividades relacionadas en su papel de distribuidor en España, suministrando productos fabricados en la Planta Farmacéutica de Madrid o comprados a otras plantas de Servier.

La compañía cuenta con una cartera diversificada de 20 productos Servier. Dispone de un equipo de ventas compuesto por aproximadamente 120 personas altamente cualificadas.

Organizada en dos Unidades de Negocio:

- **CMDV.** Desarrolla el área terapéutica Cardiovascular y enfermedad venosa crónica. Representa el 73% de los ingresos de la actividad.
- **Oncología.** Área estratégica de futuro de la compañía.

Los productos más relevantes en cuanto a su contribución a los ingresos de la compañía son:

#### División CMVD

- Daflon® (fracción flavónica purificada bajo forma micronizada). Tratamiento de los síntomas relacionados con la insuficiencia Venosa en Adultos. Alivio de los síntomas relacionados con las hemorroides como el dolor o la inflamación en la zona del ano en adultos.
- Lipocomb® (rosuvastatina / ezetimiba). Producto indicado para el tratamiento de la hipercolesterolemia primaria como terapia de sustitución en pacientes adultos adecuadamente controlados con los productos individuales, dados simultáneamente en el mismo nivel de dosis que en la combinación de dosis fija, pero como productos separados.
- Atorduo® (atorvastatina / ezetimiba). indicado para el tratamiento de la hipercolesterolemia primaria como terapia de sustitución en pacientes adultos adecuadamente controlados con los principios activos individuales administrados simultáneamente al mismo nivel de dosis que en la combinación a dosis fija, pero como productos separados.
- Procoralan®, Corlantor® (ivabradina). Tratamiento de la angina de pecho crónica estable y Tratamiento de la insuficiencia cardiaca crónica.
- Bipreterax® (perindopril/indapamida). Tratamiento de la hipertensión arterial esencial en adultos, en pacientes cuya presión arterial no se controla de forma adecuada únicamente con perindopril.
- Viacoram® (perindopril arginina/amlodipino). indicado para el tratamiento de la hipertensión arterial esencial en adultos.
- Viacorlix® (perindopril/amlodipino/Indapamida). indicado para el tratamiento de la hipertensión arterial esencial en adultos.
- Valdoxan® (agomelatina). Indicado para tratamiento del trastorno depresivo mayor (TDM) en adultos.
- Diamicron® (gliclazida). Diabetes mellitus no insulino dependiente (tipo 2) en el adulto cuando las medidas dietéticas, el ejercicio físico y la pérdida de peso no son suficientes por sí solos para controlar la glucemia.

#### División Oncología

- Lonsurf® (trifluridina y tipiracilo).  
En cáncer colorrectal:



- indicado en combinación con bevacizumab para el tratamiento de pacientes adultos con cáncer colorrectal metastásico (CCR) que hayan recibido dos regímenes previos de tratamiento anticanceroso incluyendo quimioterapias basadas en fluoropirimidina, oxaliplatino e irinotecán, agentes anti-VEGF.
- indicado como monoterapia en el tratamiento de pacientes adultos con cáncer colorrectal metastásico que hayan sido previamente tratados o no se les considere candidatos al tratamiento con terapias disponibles, incluidas quimioterapia basada en fluoropirimidinas, oxaliplatino e irinotecán, agentes anti-VEGF y agentes anti-EGFR.
- Oncaspar® (pegaspargasa). indicado como parte del tratamiento antineoplásico combinado de la leucemia linfoblástica aguda (LLA) en pacientes pediátricos desde recién nacidos hasta adolescentes de 18 años de edad, así como en pacientes adultos.



- Onivyde® (irinotecán liposomal): indicado como tratamiento del adenocarcinoma de páncreas metastásico, en combinación con 5-fluorouracilo (5-FU) y ácido folínico (AF), en pacientes adultos que han empeorado tras un tratamiento con gemcitabina.

### Actividad Producción Farmacéutica

En Septiembre de 2024 ha cesado la actividad en la Planta Farmacéutica localizada en Madrid, con el traslado y concentración de la fabricación en otras entidades del Grupo como solución para una mejor gestión unificada y un mayor aprovechamiento de los recursos y optimización de los costes.

En 2023/24 ha fabricado 8 millones de cajas “estándar” al año, repartidas en 25 presentaciones.

La Planta de Madrid adquiría principios activos y productos semiterminados (comprimidos) al grupo y los transformaba en medicamentos.

Para el mercado nacional se han fabricado las marcas Bipreterax®, Coversyl®, Daflon®, Diamicron®, Idaptan®, Procoralan®, Corlontor®, Tertensif®, Valdoxan®. Los medicamentos fabricados localmente han representado el 40% de la Cifra de ventas distribuidas en España durante el Ejercicio 2023/2024.

Para exportación se han fabricado las marcas Daflon® y Fludex® de Portugal.

También realizaba operaciones de fabricación para otros terceros nacionales.

### Centro de Investigación y Desarrollo Terapéutico de Madrid (CIRT)

Desde sus inicios en 1986, el Grupo Servier ha apostado fuertemente por el Centro de I+D de Madrid, convirtiéndose en uno de los más importantes del Grupo, tanto por el número de personas como por el número y nivel de los proyectos dirigidos desde Madrid.

El centro de I+D interviene en todas las fases de la investigación de los nuevos fármacos Servier, desde proyectos de síntesis química y estudios de farmacología hasta estudios clínicos de fases I, II y III (en colaboración con hospitales e investigadores de toda España).

Las moléculas actualmente en desarrollo están dirigidas al tratamiento de distintos tipos de cáncer (tumores sólidos y hematológicos), así como el tratamiento de artrosis, autismo o enfermedades autoinmunes (Síndrome de Sjögren), entre otras.

El Centro cuenta con estructuras para llevar a cabo varios tipos de actividades:

1. CIRT España: Gestiona y coordina estudios preclínicos y clínicos en España y Portugal. Incluida la Farmacovigilancia.
2. Estructura internacional, que realiza desde España tareas como el diseño de protocolos, la coordinación, la puesta en marcha y seguimiento de estudios a nivel internacional. Principalmente dedicada al desarrollo de proyectos clínicos en el área de Oncología y preclínicos en el área de Cardiovascular.

3. Garantía de Calidad: Unidad que gestiona el sistema de gestión de calidad de los CIRT establecidos por el mundo.

4. Unidad Patient In: Desde Madrid se dirigen y programan todas las actividades “Patient in” para todas las actividades I+D de Servier.

La investigación realizada por Servier forma parte desde sus orígenes del Plan PROFARMA, manteniendo desde hace años la calificación de “MUY BUENA”.

Esta actividad de I+D se efectúa en nombre del Grupo, por lo que los activos intangibles resultantes de ella pertenecen a la sociedad matriz francesa. De hecho, en general, las actividades de I+D realizadas en España forman parte de proyectos mundiales desarrollados por el Grupo a escala internacional.

### Actividad Producción Química Toledo

La Planta de Producción Química de Servier en Toledo fue creada en 1978. Su actividad principal es la producción de intermedios y principios activos para la industria farmacéutica y diseño de síntesis orgánicas (NACE 21.10 “fabricación de productos farmacéuticos de base”).

Dispone de un centro de I+D+i en el que se realiza el desarrollo de nuevos procesos de síntesis química, la transposición industrial y mejora de los procesos químicos de fabricación de las moléculas ya existentes.

Forma parte de la cadena de Producción Química mundial de Servier y exporta el 100% de su producción a Oril Industrie en Francia.

La estrategia de la compañía, reforzada por las inversiones que continuamente se realizan en el centro (79 millones de euros desde el año 2000), se basa en aumentar paulatinamente la capacidad productiva con productos de mayor valor añadido, como la finalización de algunos principios activos farmacéuticos.

En 2024 se han invertido en activos fijos materiales 4,5 millones de euros.

Seña de identidad de esta actividad es su interés permanente en elevar los parámetros de calidad y seguridad, prestando especial atención al cuidado del medio ambiente. Prueba de ello es que cuenta con certificaciones en calidad (ISO 9001), en seguridad y riesgos laborales (ISO 45001), eficiencia energética (ISO 50001), huella de Carbono (ISO 14064-1), continuidad de negocio (ISO 22301), en gestión medioambiental (ISO 14001), EMAS (Ecoaudit), en gestión de la I+D+i, en GMP etc. Es auditada regularmente por organismos nacionales (AEMPS) e internacionales como la Agencia Federal del Medicamento Americana (FDA) y la Agencia del Medicamento Japonesa (PMDA).

La Planta ha recibido galardones a nivel nacional e internacional. En 2019 obtuvo el Premio Europeo EMAS otorgado por la Comisión Europea en el ámbito de grandes empresas.

## Capítulo 3

# Análisis de Riesgos

**Servier está expuesta a diversos factores de riesgo vinculados tanto al sector en que opera como a los de la propia organización.**

La Sociedad realiza una gestión continua y preventiva de estos riesgos, de modo que se reduzca hasta niveles aceptables la probabilidad de que los mismos se materialicen y su potencial impacto, en su caso, en términos de volumen de negocio, rentabilidad y eficiencia, reputación y sostenibilidad.

Los principales riesgos a los que se enfrenta Servier se clasifican en las siguientes categorías:

- 1. Riesgos Estratégicos:** riesgos que pueden tener un impacto en la estrategia de negocio y en los objetivos estratégicos de la compañía incluyendo los riesgos e incertidumbres del mercado, tales como los riesgos sociopolíticos y los reputacionales.
- 2. Riesgos Financieros:** Riesgos que pueden tener un impacto en los flujos de efectivo si no son gestionados eficazmente, pudiendo resultar en la pérdida de ingresos o en la estabilidad general de la organización.
- 3. Riesgos Operacionales:** riesgos relacionados con las pérdidas económicas directas o indirectas ocasionadas por procesos internos inadecuados, fallos tecnológicos, errores humanos o como consecuencia de ciertos sucesos externos. Los riesgos operacionales también incluyen las tecnologías de la información.
- 4. Riesgos Medioambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo:** afectan a los objetivos relacionados con el medioambiente, sociales, éticos y de gobierno corporativo que pueden tener un impacto en la organización. Se incluyen los riesgos asociados a la estructura organizativa, cultura y Responsabilidad Social Corporativa.
- 5. Riesgos Legales y Regulatorios:** riesgos derivados de novaciones o modificaciones en la legislación, regulación y de su interpretación. El análisis de Riesgos revisado y actualizado incluye, entre otros, riesgos tales como: el de pérdida de patentes y licencias, el de la falta de éxito en los proyectos de I+D+i, el riesgo de ciberataques y el riesgo de incremento de precio en algunas materias primas y energía.

En el análisis también se han tenido en cuenta los riesgos de sostenibilidad, incluyendo los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza, tanto desde el punto de vista de cumplimiento normativo, como de atender las expectativas de los grupos de interés.





Servier es miembro desde sus orígenes de la Entidad Ambiental SIGRE (sistema Integrado de gestión y recogida de Envases) creada para garantizar la correcta gestión medioambiental de los restos de medicamentos y envases puestos en el mercado. SIGRE es el resultado de una estrecha colaboración entre la industria farmacéutica, los establecimientos farmacéuticos y las empresas de distribución farmacéutica.

La normativa de residuos aprobada recientemente (Ley 7/2022, de residuos y suelos contaminados para una economía circular y RD 1055/2022, de envases y residuos de envase), ha incorporado algunos cambios que afectan de manera significativa a las compañías farmacéuticas en su calidad de productores de producto (envasadores de medicamentos).

Para cumplir con estas nuevas obligaciones, SIGRE va a ofrecer una solución colectiva, adaptando el sistema actual de gestión de los residuos domésticos a los nuevos requisitos legales y ampliando su ámbito de actuación para incluir los envases comerciales e industriales de medicamentos. A tal fin, SIGRE solicitó a la Comunidad de Madrid, el pasado 29 de junio de 2023, la autorización administrativa como SCRAP mixto de envases domésticos, comerciales e industriales de medicamentos.

Servier está formalizando con SIGRE su participación en el nuevo SCRAP que comenzará a funcionar en 2024 y que le permitirá dar cumplimiento a sus obligaciones medioambientales y sanitarias a través de este sistema colectivo de responsabilidad ampliada del productor.

### Procedimiento de evaluación o certificado ambiental

En Toledo todos los pasos del proceso productivo están controlados a través de un sistema de gestión integrado (ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, UNE166002:2014 que se encuentra en alineación con el sistema ISO 50001:2018, ISO 22301:2020) y por los requisitos del reglamento EMAS III, que asegura al producto acabado una fabricación de acuerdo a estándares de calidad, medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo e I+D+i, eficiencia energética, así como la continuidad de negocio en caso de evento disruptivo.

### Aplicación del principio de precaución

El cumplimiento estricto de toda la legislación ambiental aplicable es imprescindible para asegurar nuestro compromiso de prevención de la contaminación. Para garantizar el cumplimiento de todas las leyes o normativas en materia de medio ambiente, el Sistema de Gestión Ambiental de Toledo asegura no sólo el cumplimiento de la legislación ambiental aplicable, sino que establece mecanismos para identificar requisitos legales de futura implantación. El cen-

tro dispone de tecnologías para la identificación de las referencias legales y sus requisitos, además de herramientas informáticas para su registro y vinculación a los aspectos ambientales identificados (GIRISAL). Esto permite a la organización adaptar sus actividades, productos y servicios antes de la entrada en vigor de la normativa vigente evitando así incumplimientos legales.

Servier, trabaja para mantener e incrementar la sensibilización ambiental de todos sus colaboradores. Especialmente en Toledo donde se llevan a cabo formaciones del personal relacionadas con el medioambiente, en un entorno de trabajo Lean utilizando la herramienta "Gestión Visual".

En el Proyecto VERTECERO (plan de acción a cinco años para alcanzar cero residuos sólidos a vertedero en 2025) se generan acciones de sensibilización y formación, como campañas de información sobre la segregación de residuos en el centro y campañas de sensibilización (en la generación de residuos dentro y fuera del trabajo). Además se hacen recordatorios sobre el proceso de segregación selectiva y se informa puntualmente la evolución de los residuos en el centro.

Involucrando al personal del centro, se establecen indicadores ambientales y se realiza un seguimiento a lo largo de todo el año, evaluando tendencias y corrigiendo desviaciones significativas.

### Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

La preocupación por el Medio Ambiente ha estado siempre presente en todas las actividades desarrolladas en el centro de Toledo. Por este motivo, fue el primer laboratorio farmacéutico en España en obtener en 1997 la certificación sobre Gestión Ambiental ISO14001, actualmente posee la certificación ISO 14001:2015. Además, en 2001 obtuvo la certificación EMAS.

Está dotada de las estructuras humanas bajo la responsabilidad directa de la dirección y la dirección de EHS (Environement, Health & Safety), con la implicación directa de otros colaboradores entre los que se encuentran los responsables de calidad, de gestión de sistemas integrados y del laboratorio de control de conformidad junto a distintos técnicos de sus equipos y de otros departamentos.

Toledo se ha dotado de medios materiales con tecnologías de última generación, como el regenerador térmico oxidativo (RTO) y una estación de depuración que aseguran la lucha contra la contaminación del aire y del agua.

Los residuos industriales son tratados en centros específicos, a través de gestores autorizados, asegurando su destrucción o reutilización, siempre y cuando no sea sostenible su recuperación y/o reutilización en el centro.

## Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales

Todos los riesgos de las Actividades de Servier cuentan con amplias coberturas de seguros corporativas y globales de Servier, incluidos los riesgos ambientales.

En Toledo, la concienciación sobre el medioambiente, la salud y la seguridad se concreta en su plan anual con inversiones medioambientales con el objetivo de eliminar o mitigar los impactos ambientales.

## 4.2 Contaminación

En la declaración ambiental anual de Toledo, se detalla el impacto ambiental de los aspectos significativos identificados para cada uno de los vectores asociados (atmósfera, agua, recursos naturales, residuos, ruido y suelos), con una breve descripción, sus indicadores asociados, el cálculo y resultados de comportamiento ambiental registrados durante los tres últimos años.

Respecto al ruido, la última medición interna de ruido fue realizada en enero de 2024 (medición interna trienal), presentando resultados dentro de los límites establecidos.

Adicionalmente el 29/09/2021, por requerimiento de la administración se realizó una medición por OCA, siendo los resultados favorables y encontrándose todos los resultados dentro de límites. Respecto a los suelos no hay ningún aspecto significativo ligado a contaminación accidental.

En Madrid, debido a ubicación de la Planta Farmacéutica en una zona residencial, prestamos especial interés a la emisión de ruido exterior, olores y vibraciones. Con regularidad se realizan mediciones con resultados dentro de los límites establecidos.

Respecto a la contaminación lumínica y a desperdicio de alimentos, por el tipo de actividad de la compañía, no se considera un asunto material.

## 4.3 Economía circular y prevención

Actualmente, la economía se rige principalmente por un consumo lineal de recursos según un modelo del tipo “extraer-fabricar-consumir-tirar”. A pesar de los esfuerzos para reducir los impactos ambientales y aumentar el reciclado, este modelo no es sostenible a largo plazo, dado el crecimiento previsto de la población mundial, el urbanismo y la escasez de recursos existente.

La economía circular, surge para dar solución a este problema promoviendo una gestión de los residuos mucho más eficiente en la que estos se convertirían en recursos. El fin último de esta nueva filosofía es minimizar al máximo posible la eliminación del residuo en vertedero, valorizando el residuo por medio de la prevención, reutilización, reciclado y/o valorización energética, antes de ser eliminado.

La política de responsabilidad social corporativa de Servier encaja perfectamente en esta estrategia. Como ejemplo, el Proyecto Vertecero.

## 4.4 Residuos

### Procesos de Valorización

Servier en Toledo genera en sus actividades industriales residuos industriales sólidos y líquidos.

Los residuos industriales sólidos pueden ser:

1. Residuos derivados de los procesos productivos y de los laboratorios, que son inertizados y tratados a través de gestores homologados.
2. Envases y embalajes, que tratados a través de gestores homologados son recuperados o enviados a depósitos de seguridad.
3. Baterías usadas de plomo, pilas tradicionales y de botón, tubos fluorescentes, botes de pintura al disolvente, trapos y celulosa contaminados con productos químicos, cristal contaminado con productos químicos y filtros empleados en producción, que son tratados o inertizados por gestores homologados.

Para los residuos industriales líquidos se desarrollan procesos de destilación o rectificación de las aguas madres derivadas de los procesos con el fin de recuperar disolventes orgánicos utilizados en la fabricación de los productos. De esta manera se consigue un doble objetivo:

- Se disminuye la cantidad de residuos a tratar
- Se disminuye la cantidad de disolvente fresco necesario para fabricar un producto

Los vertidos acuosos generados durante los procesos industriales, después de neutralizarlos, son dirigidos a la estación de depuración del centro y una vez tratados son enviados a la estación de depuración de la zona industrial, con lo que el tratamiento es doble.

Servier ha optado por un sistema limpio y versátil que además de conseguir una depuración del vertido evita olores desagradables. El tratamiento seleccionado se basa en la oxidación de compuestos orgánicos por medio de la reacción Fenton (oxidación en húmedo de peróxidos-OHP), consistente en la degradación de compuestos orgánicos presentes en el agua residual a compuestos no contaminantes como CO<sub>2</sub> y H<sub>2</sub>O. La tecnología empleada por el sistema OHP es una de las Mejores Técnicas Disponibles según el BREF del sector español de la química elaborado por el Ministerio de Medio Ambiente, produciendo una disminución en la materia orgánica del vertido de hasta un 95%.

El resto de los residuos líquidos industriales, sobre los que no se puede aplicar ningún método de recuperación interno, se gestionan externamente a través de gestores homologados:

- Disolventes no clorados, que tratados a través de gestores homologados son valorizados energéticamente y/o recuperados como materia prima de otras industrias.
- Disolventes clorados, que siguen un tratamiento a través de gestores homologados, y son recuperados como materia prima para la Industria de Pintura y Barnices.
- Aceites usados, que son recuperados energéticamente a través de gestores homologados.

### Procesos de Regeneración

Como se ha comentado anteriormente, para los residuos industriales líquidos se desarrollan procesos de destilación o rectificación de las aguas madres derivadas de los procesos con el fin de recuperar disolventes orgánicos utilizados en la fabricación de los productos.

Durante el año 2024 se ha seguido trabajado en el proyecto específico de regeneración externa del disolvente DMSO.

Con esta iniciativa se trabaja en varios objetivos:

- Minimizar el impacto ambiental al priorizar la regeneración frente a otras soluciones como la valorización energética o la destrucción.
- Minimizar el riesgo de potenciales interrupciones en la fabricación por escasez en el suministro de disolventes.
- Contribuir al objetivo financiero de la compañía, con ahorros en adquisición de disolventes frescos.

Con ello, se pretende una mejora en el desarrollo económico y en la sostenibilidad ambiental de la compañía.

## Proyecto Vertecero

Toledo lanzó en 2018 el Proyecto VERTECERO con un plan de acción a cinco años para alcanzar cero residuos sólidos a vertedero en 2025.

Durante el año 2023, se han llevado a cabo acciones como sensibilización y formación del personal del centro, a través de comunicaciones y formaciones dinámicas (Trivial VERTECERO), se ha implantado un nuevo contenedor de la fracción orgánica, se han realizado visitas externas para el control y seguimiento de la segregación.

Desde la implantación de la segregación selectiva de papel y cartón, envases de plástico y metal, y fracción resto en diciembre de 2020, se ha conseguido la reducción de un 75% de residuo sólido enviado a vertedero, y ha supuesto la valorización/recuperación de fracciones que anteriormente no eran segregadas y se gestionaban conjuntamente para su envío a vertedero, incluyendo en este último año la segregación de la fracción orgánica cuyo destino es la actividad agrícola.

## 4.5

# Cambio Climático

Con el compromiso climático de Servier, estamos desplegando una estrategia de reducción de emisiones de CO<sub>2</sub> con una política de reducción y compensación de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero.

Servier ha abordado un proyecto de reducción de emisiones de CO<sub>2</sub>, Emisiones Cero, para cuyo desarrollo ha llevado a cabo las siguientes iniciativas:

## Tratamiento de Gases de proceso

Las emisiones generadas de las actividades industriales del centro pueden ser:

1. **Emisiones de compuestos orgánicos volátiles (COV's).** En las etapas de diseño químico se tienen en cuenta estas emisiones para minimizarlas en el proceso industrial. Además, contamos con sistemas de condensación para mantener los niveles de emisión lo más bajos posible.
2. **Emisiones de vapores ácidos.** Están totalmente minimizadas en los procesos industriales. Los controles periódicos así lo demuestran.
3. **Gases de combustión de calderas.** Las emisiones a controlar son generalmente gases producidos por la combustión de Gas Natural. Las mediciones que se realizan periódicamente indican niveles muy por debajo de los establecidos en la legislación aplicable.

En 2023 se ha puesto en marcha un nuevo equipo (Oxidador Térmico Regenerativo: RTO) para el tratamiento de gases de proceso (COV's y gases ácidos) que permite mantener el límite de emisiones por debajo de los límites requeridos. Esta tecnología se trata de una nueva MTD (Mejores Técnicas Disponibles) propuesta en el BREF (Best available techniques Reference documento) de la industria de química al ser una de las técnicas más eficaces para alcanzar un alto nivel general de protección del medio ambiente en su conjunto.

## Huella de carbono. Proyecto REDHUCA/ Eficiencia energética

Proyecto del centro de Toledo dentro del objetivo de minimizar y mejorar la calidad de los vertidos, los niveles de emisiones atmosféricas y los residuos industriales, aprovechando al máximo los recursos energéticos, se lanzó en 2018 un proyecto que tiene la ambición de alcanzar una huella de carbono neutra en 2030.

Una de las acciones realizadas ha sido la verificación del cálculo de la huella de carbono del centro por una entidad acreditada. Desde 2020 el centro verifica su huella de carbono a través de la organización AENOR en base a la norma UNE-EN ISO 14064-1.

También desde 2020 Toledo obtuvo el sello CALCULO del Ministerio de Transición Ecológica y reto Demográfico para el registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono, con el compromiso de medición y seguimiento de emisiones en el tiempo.

Otra de las acciones a resaltar dentro de este proyecto es la apuesta por las fuentes de energía renovable con la puesta en marcha de una instalación de autoproducción de energía eléctrica mediante placas fotovoltaicas.

En paralelo, Toledo se certificó en septiembre de 2022 en base a la norma ISO 50001 integrando el Sistema de Gestión de la Energía dentro del Sistema de Gestión Integrado del centro.

En 2023 y 2024 se han construido una estación de carga para vehículos y carretillas eléctricas y creadas cuatro plazas de aparcamiento para coches eléctricos. Se han sustituido dos carretillas elevadoras y una furgoneta diesel por vehículos eléctricos. En 2025 se espera sustituir otras dos carretillas.

En 2024 se ha trabajado en el objetivo interno de reducción de gas natural empleado para la generación de vapor de producción respecto de la actividad en horas de mano de obra directa en al menos un 5% respecto al año 2021. Respecto al consumo de agua, se ha lanzado el objetivo de reducción del 0,5% del consumo total anual 2024 vs 2023. Se ha invertido en una instalación de recogida de agua de pluviales en la zona del parking.

## Energía Renovable

Desde 2020, el Grupo Servier adquiere la electricidad que consume de origen limpio 100% renovable. Y durante 2021 y 2022 se instalaron en los centros de Toledo y Madrid, instalaciones fotovoltaicas con una capacidad de generación de electricidad estimada en 305.000 kWh y 140.000 kWh año.

En 2024, Toledo realizó una ampliación de 185 placas fotovoltaicas adicionales con una capacidad de 184.000 kWh anuales. En total el Centro de Toledo cuenta con 776 placas y una capacidad anual de generación de electricidad estimada en 489.000 kWh.

## 4.6

### Indicadores

A continuación se muestran los principales indicadores en materia medioambiental. Los indicadores básicos se centran en el comportamiento en los siguientes ámbitos medioambientales: residuos, agua, materias primas, energía y emisiones.

RESIDUOS PELIGROSOS	CANTIDADES 2024 (KG)			Códigos LER	CANTIDADES 2023 (KG)		
	Madrid	Toledo	Total		Madrid	Toledo	Total
Aceites y grasas	74		74	LER 130502	538		838
Bolsas y envases vacíos	4.329	43.865	48.194	LER 150110 (*)	2.998	40.601	43.599
Material contaminado de laboratorios	558		558	LER 150110	745		745
Medicamentos devoluciones incineración	324		324	LER 070513	383		383
Residuos de laboratorio	2.099	4.769	6.868	LER 160506	900	2.971	3.871
Restos de fabricación	16.334		16.334	LER 070513	12.625		12.625
Filtros industriales	716	6.971	7.687	LER 150202	430	8.056	8.486
Equipos eléctricos y electrónicos (AEE's)	2	455	457	LER 160213	65	865	930
Tóner	36		36	LER 080317	23		23
Líquidos acuosos de limpieza		348	348	LER 120301		326	326
Catalizadores usados contaminados con sustancias peligrosas		3.269	3.269	LER 160807		1.115	1.115
Residuos cuya recogida y eliminación es objeto de requisitos especiales para prevenir infecciones		2	2	LER 180103		2	2
Líquidos de limpieza y licores madre acuosos		712.919	712.919	LER 070101 (*)		444.893	444.893
Disolventes, líquidos de limpieza y licores madre organohalogenados		109.053	109.053	LER 070103		136.423	136.426
Otros disolventes, líquidos de limpieza y licores madre orgánicos		1.014.781	1.014.781	LER 070104 (*)		954.997	954.997
Otros residuos de reacción y de destilación		6.566	6.566	LER 070108		5.675	5.675
Otras tortas de filtración y absorbentes usados		9.547	9.547	LER 070110		12.906	12.906
Lodos del tratamiento in situ de efluentes que contienen sustancias peligrosas		187.713	187.713	LER 070111 (*)		9.484	9.484
Líquidos de limpieza y licores madre acuosos		27.903	27.903	LER 070501 (*)			
Residuos que contienen mercurio				LER 060404		36	36
Residuos de pintura y barniz que contienen disolventes orgánicos u otras sustancias peligrosas		405	405	LER 080111		456	456
Tubos fluorescentes		164	164	LER 200121		183	183
Aceites minerales clorados de motor, de transmisión mecánica y lubricantes		7.798	7.798	LER 130204		7.443	7.443
Productos químicos orgánicos desechados que consisten en, o contienen, sustancias peligrosas		610	610	LER 160508			0
Pilas y acumuladores acumuladores de Ni-Cd		178	178	LER 160602			0
Residuos que contienen cianuro		29	29	LER 110301			0
Residuos líquidos acuosos que contienen sustancias peligrosas		1.883	1.883	LER 161001 (*)			0

(\*) Comentarios de evoluciones representativas

LER 150110: El cierre de la fábrica de Madrid, ha generado más envases vacíos.

LER 070101: Durante el año 23/24 se han gestionado varias fases acusas de alta conductividad procedentes de las torres de refrigeración debido a problemas de densidad con la salmuera

LER 070104: La nueva producción del 9490 PERINDOPRIL a escala industrial genera más cantidad de disolvente no clorado, de este tipo de residuo

LER 070111: Durante la parada de vacaciones de verano se han extraído lodos que había en la tolva 1 y la tolva de aireación de la depuradora para su reparación

LER 070501: Limpieza T102A/B y limpieza de las camisas de los reactores.

LER 161001: Espumógeno reemplazado.

Los incrementos de residuos en general en la fábrica de Madrid, se deben al cierre y retirada de materiales.

RESIDUOS NO PELIGROSOS	CANTIDADES 2024 (KG)			Códigos LER	CANTIDADES 2023 (KG)		
	Madrid	Toledo	Total		Madrid	Toledo	Total
Papel y cartón	7.720	10.823	18.543	LER 200101	5.046	10.690	15.736
Otros	22.580	1.600	24.180	LER 191212 (*)	11.714		11.714
Madera				LER 170201			
Envases de madera		6.320	6.320	LER 150103 (*)		3.340	3.340
Madera distinta de la especificada en el código		3.969	3.969	LER 200138		8.688	8.688
Metales		4.140	4.140	LER 200140		6.660	6.660
Hierro y acero		39.970	39.970	LER 170405(*)		2.370	2.370
Residuos biodegradables		2.340	2.340	LER 200201		2.730	2.730
Residuos de plástico				LER 170203		400	400
Plásticos				LER 200139		500	500
Envases mezclados		6.300	6.300	LER 150106		5.100	5.100
Mezclas de residuos municipales		4.580	4.580	LER 200301		6.950	6.950
Residuos biodegradables de cocinas y restaurantes		5.370	5.370	LER 200108 (*)		3.560	3.560

**(\*) Comentarios de evoluciones representativas**

LER 191212: El cierre de la fábrica de Madrid, ha generado más residuos mezclados.

LER 150103: La instalación de nuevos equipos en la planta aumenta la generación de los embalajes en los que vienen y por lo tanto los residuos derivados de éstos.

LER 170405: Durante el año 23/24 se ha realizado el cambio de dos reactores de GP2 y también se han gestionado varias tuberías de servicios generales por sustitución de las mismas.

LER 200108: Se comienza la gestión de la fracción orgánica por separado.

## Residuos

Como ya se describe anteriormente los residuos industriales generados son tratados en centros específicos, a través de gestores autorizados, asegurando su destrucción o reutilización.

## Agua

En 2024 se han consumido 46.403 m3 de agua de red.

No existen otras fuentes de abastecimiento de agua ni en Madrid ni en Toledo.

No se realiza ningún consumo del agua reutilizada.

Hasta la fecha no existen medidas específicas para la minimización del consumo de agua.

FUENTES DE EXTRACCION	CANTIDAD AGUA 2024 (M³)				CANTIDADES AGUA 2023 (M³)					
	Madrid	Comercializadora	Toledo	Comercializadora	Total	Madrid	Comercializadora	Toledo	Comercializadora	Total
Agua de red de abastecimiento	5.243	Canal de Isabel II	37.765	Tagus	43.008	6.148	Canal de Isabel II	40.255	Tagus	46.403

## Consumo de materias primas

La compañía juega un papel importante en la correcta gestión medioambiental de los restos de medicamentos y envases puestos en el mercado. En este sentido, todos los fármacos y envases puestos en el mercado por Servier son gestionados a través de Sistemas Integrados de Gestión y Recogida de Envases (SIGRE).

Aclarar que el periodo de declaración de SIGRE siempre se refiere al año natural (teniendo en cuenta que siempre se refieren al año anterior).

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

Los materiales más representativos vinculados a las actividades de acondicionamiento y transporte de los medicamentos son el cartón, materiales compuestos, la madera y los plásticos.

El incremento de materiales está directamente relacionado con el incremento en las ventas.

Cabe destacar la eliminación en el uso de envases de transporte de corcho.

FUENTES DE EXTRACCION	2024	Unidades	2023	%
Plásticos	3.986	Kg	3.665	9%
Papel / Cartón	63.018	Kg	57.286	10%
Madera	22.470	Kg	24.150	-7%
Vidrio	125	Kg	98	28%
Corcho	0	Kg	0	
Materiales compuestos	40.191	Kg	48.627	-17%
<b>TOTAL</b>	<b>129.790</b>		<b>133.826</b>	

Para la actividad química de Toledo todos los materiales empleados en la fabricación son disolventes y materias primas sólidas de tipo químico. Los indicadores de consumo de materiales extraídos de la declaración ambiental de 2023 y referidos a los 3 últimos años son los siguientes:

Indicador Básico	Cifra A	Cifra B	Ratio 2024 R=A/B	Ratio 2023 R=A/B	Ratio 2022 R=A/B	Comentarios
Eficiencia en el consumo de materiales <sup>1</sup>	3.473	332	10,5	9,6	9,6	R=T materias primas consumidas /T fabricadas

Los indicadores están compuestos de:

- una cifra A, que indica el impacto/consumo total anual en el campo considerado
- una cifra B, que indica la producción anual global del centro
- una cifra R, que indica la relación A/B

## Consumo directo e indirecto de energía

Desde 2020, el Grupo Servier adquiere la electricidad que consume de origen limpio 100% renovable. Y durante 2021 y 2022 se instalaron en los centros de Toledo y Madrid, instalaciones fotovoltaicas con una capacidad de generación de electricidad estimada en 305.000 kWh y 140.000 kWh año.

El impacto más significativo asociado a la actividad de comercialización es la emisión de gases de efecto invernadero (GEI) derivado del consumo de combustibles fósiles en su flota comercial, compuesta por más de 160 vehículos a cierre de Ejercicio 2023/2024. Para minimizar el impacto en la renovación de la flota realizada a lo largo de 2023 se han incorporado vehículos híbridos en todas las categorías del catálogo, ampliando así las opciones más sostenibles en su flota de vehículos lo que permitirá en los años venideros reducir los niveles de contaminación.

	CANTIDADES 2024			CANTIDADES 2023			
	Combustible	Madrid	Toledo	Total	Madrid	Toledo	Total
Vehículos	Gasolina	154.546	1.617	156.163			
	Gasoleo	81.524	10.098	91.622	149.839	9.192	159.031
	Otros						
Equipos de combustión fija	Gas Natural	780.568	6.785.482	7.566.050	981.918	6.398.251	7.380.169
	Otros						
Electricidad		1.568.412	3.595.751	5.164.163	1.629.998	3.565.126	5.195.124

## Emisión de gases efecto invernadero

Emisiones de gases de efecto invernadero	CO <sub>2</sub> equivalente (kg) - 2024			Explicación de elementos incluidos en el cálculo	CO <sub>2</sub> equivalente (kg) - 2023		
	Madrid	Toledo	Total		Madrid	Toledo	Total
Alcance 1	676.549	1.141.438	1.817.987	Factor de emisión gas = 0,182 Conversión PCS a PCI = 0,901 Factor emisión gasóleo = 2,488 Factor emisión gasolina = 2,237	533.816	1.072.067	1.605.883
Alcance 2	0	0	0	Electricidad 100% origen verde	0	0	0
Alcance 3	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	
Total emisiones GEI	676.549	1.141.438	1.817.987		533.816	1.072.067	1.605.883

## 4.7

### Protección de la Biodiversidad

Las instalaciones de Laboratorios Servier se localizan en Madrid y Toledo, están ubicados en áreas donde no tienen impactos sobre la biodiversidad, no encontrándose dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad.

Hasta la fecha, Servier no ha identificado incumplimiento de las leyes o normativas en materia de medioambiente. Tampoco ha sido sancionada o multada, ni se encuentra en curso de ningún procedimiento de sanción o investigación en el Ejercicio 2023/2024.

# Capítulo 5

# Estrategia de Recursos Humanos

Nuestra estrategia de personas se basa en el compromiso con el desarrollo de las personas para atender las necesidades del negocio.

Estamos orientados siempre al cliente interno, velando por el respeto a la diversidad, equidad e inclusión y fomentando un entorno idóneo para identificar, desarrollar y acompañar el talento.

Servier España ha sido certificada:



BEST PLACE TO WORK 2021



TOP EMPLOYER 2021



TOP EMPLOYER 2022



TOP EMPLOYER 2023

## 5.1.

### Empleo

La filial española de Servier, con sede en Madrid, ha contado en el Ejercicio 2023/2024 con una plantilla media de 367 empleados (346 empleados a cierre de ejercicio) altamente cualificados que trabajan repartidos por todo el país.

En 2024 Servier ha contratado a 42 empleados incluyendo contratos indefinidos y contratos temporales.

2023-2024	2022-2023
346 empleados	353 (*) empleados
(42 son nuevas incorporaciones)	(37 son nuevas incorporaciones)

(\*) No se incluye un trabajador con su contrato suspendido a la espera de resolución de una posible discapacidad permanente.

### Empleo de personas jóvenes

Servier, tanto a nivel global como en España, se enorgullece de promover la igualdad y la inclusión en sus procesos de contratación, asegurando que ningún colectivo sea discriminado, especialmente fomentando la integración de jóvenes talentos.

En nuestro compromiso por potenciar la formación de nuevas generaciones, contamos con una política activa de contratación de becarios. Cada año, en promedio, nuestra compañía acoge a unos 11 becarios, quienes tienen la oportunidad de formarse y desarrollarse en un entorno profesional estimulante.

Estos becarios no solo adquieren valiosas experiencias, sino que a menudo se convierten en una parte integral de nuestro equipo. Muchos de ellos han sido contratados para puestos temporales, como sustituciones por maternidad o paternidad, y un número significativo logra consolidarse como empleados regulares. Por ejemplo, en 2024, nos complació dar la bienvenida a tres excepcionales becarias como miembros permanentes de nuestro equipo.

La colaboración con prestigiosas instituciones educativas como CE-SIF, ESAME y UCLM nos permite identificar y nutrir a los mejores talentos jóvenes, asegurando un futuro prometedor tanto para ellos como para

nuestra compañía. En Servier, creemos firmemente en el poder de la juventud y en la importancia de ofrecerles oportunidades para crecer y prosperar.

### Empleados locales, Internacionales y con discapacidad

En Servier, nos enorgullecemos de nuestra diversidad y de promover un entorno inclusivo y acogedor. Aunque frecuentemente contratamos a personas nacionales, no consideramos la nacionalidad como un requisito necesario y nos esforzamos por garantizar un proceso de contratación libre de discriminación.

Celebramos que nuestra plantilla esté conformada por empleados de 11 nacionalidades distintas, lo que enriquece nuestro equipo con una amplia variedad de perspectivas y experiencias culturales.

A cierre del ejercicio 2023/2024, contamos con la valiosa colaboración de un empleado con discapacidad en nuestra plantilla, subrayando nuestro compromiso con la inclusión. Además, trabajamos con personal externo con discapacidad a través de Centros Especiales de Empleo, reafirmando así nuestra apuesta por la integración laboral de todas las personas, independientemente de sus capacidades.

# Métricas de empleo Número de empleados

## Por sexo

	2024	2023
Mujeres	190	187
Hombres	156	166
	<b>346</b>	<b>353</b>

## Por categorías profesionales

	2024	2023
Directivos y Mánagers	84	81
Técnicos	186	179
Operarios y Administrativos	76	93
	<b>346</b>	<b>353</b>

## Por tipo de contrato

	2024	2023
Indefinidos	334	350
Temporales	12	3
	<b>346</b>	<b>353</b>
A tiempo completo	100%	100%
A tiempo parcial	0	0

## Por edad

	2024	2023
< 30 años	26	21
30 - 50 años	174	194
> 50 años	146	138
	<b>346</b>	<b>353</b>

## Por nacionalidades

	2024	2023
Argentina	3	5
Colombia	1	1
España	325	326
Francia	7	12
Italia	1	1
Portugal	1	1
Rumanía	1	1
Rusia	1	1
Venezuela	2	3
Irak	1	0
EEUU	1	0
	<b>346</b>	<b>353</b>

## Con discapacidad

2024	2023
1	2

Principales métricas de empleo (a cierre de Ejercicio 2023/2024)



# Métricas de empleo Promedio anual de contratos (FTE)

## Por sexo

		2024		2023	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Contrato Indefinido	A tiempo completo	190,78	167,7	180,44	156,77
	A tiempo parcial	0	0	0	0
		<b>190,78</b>	<b>167,7</b>	<b>180,44</b>	<b>156,77</b>
Contrato Temporal	A tiempo completo	4,92	1,27	4,58	9,82
	A tiempo parcial	0	0	0	0
		<b>4,92</b>	<b>1,27</b>	<b>4,58</b>	<b>9,82</b>

## Por edad

		2024			2023		
		< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50
Contrato Indefinido	A tiempo completo	22,05	199,46	136,97	15,43	200,21	121,57
	A tiempo parcial	0	0	0	0	0	0
		<b>22,05</b>	<b>199,46</b>	<b>136,97</b>	<b>15,43</b>	<b>200,21</b>	<b>121,57</b>
Contrato Temporal	A tiempo completo	4,11	2,08 <sup>(2)</sup>	0	3,44	8,15	2,81 <sup>(1)</sup>
	A tiempo parcial	0	0	0	0	0	0
		<b>4,11</b>	<b>2,08</b>	<b>0</b>	<b>3,44</b>	<b>8,15</b>	<b>2,81</b>

<sup>(1)</sup> Se trata del mismo empleado con varios contratos temporales de sustitución por bajas de IT y vacaciones.

<sup>(2)</sup> En el ejercicio 2024 se han producido menos bajas que no han precisado de contratos temporales.

## Por categorías profesionales

		2024			2023		
		Directivos y Managers	Técnicos	Operarios y Administrativos	Directivos y Managers	Técnicos	Operarios y Administrativos
Contrato Indefinido	A tiempo completo	84,32	184,58	89,58	82,4	168,59	86,22
	A tiempo parcial	0	0	0	0	0	0
		<b>84,32</b>	<b>184,58</b>	<b>89,58</b>	<b>82,4</b>	<b>168,59</b>	<b>86,22</b>
Contrato Temporal	A tiempo completo	0	3,42	2,77	0	7,12	7,28
	A tiempo parcial	0	0	0	0	0	0
		<b>0</b>	<b>3,42</b>	<b>2,77</b>	<b>0</b>	<b>7,12</b>	<b>7,28</b>



## Métricas de empleo Por despidos

### Por sexo

	2024	2023
Mujeres	13	11
Hombres	22	6
	<b>35</b>	<b>17</b>

### Por edad

	2024	2023
< 30 años	0	0
30 - 50 años	22	5
> 50 años	13	12
	<b>35</b>	<b>17</b>

### Por categorías profesionales

	2024	2023
Directivos y Mánagers	3	3
Técnicos	11	14
Operarios y Administrativos	21	0
	<b>35</b>	<b>17</b>

El incremento de los despidos en el Ejercicio 2024 es debido al ERE en la Planta de Madrid.



# Métricas de empleo Por remuneraciones medias

## Por sexo

	2024	2023
Mujeres	60.602,97 €	61.147,82 €
Hombres	53.738,09 €	50.790,76 €

## Por categorías

	2024	2023
Directivos y Mánagers	96.742,37 €	94.221,35 €
Técnicos	51.597,03 €	54.847,66 €
Operarios y Administrativos	28.609,20 €	26.44,17 €

Directivos y Mánager están englobados en los grupos 0, 7 y 8 respectivamente. Los Técnicos están englobados en los grupos 5 y 6.

Los Operarios y Administrativos están englobados en los grupos 2, 3 y 4.

## Por edad

	2024	2023
< 30 años	32.152,66 €	35.285,64 €
30 - 50 años	49.031,80 €	49.809,57 €
> 50 años	72.124,68 €	68.196,11 €

## Por directivos por sexo

	2024	2023
Mujeres	165.706,70 €	165.492,94 €
Hombres	166.130,23 €	163.696,86 €

En estos datos se incluye el salario de una persona expatriada con el salario únicamente de España al no disponer de los datos totales de retribución que percibe en Francia. Los Administradores Solidarios (consejeros), de sexo masculino, han devengado remuneraciones en concepto de sueldos y cargas sociales durante el Ejercicio 2023/2024, por importe de 251,4 miles de euros, como contrapartida al contrato de prestación de servicios suscrito con la Sociedad.

## Por categorías profesionales y brecha salarial

	2024			2023		
	Mujeres	Hombres	Brecha Salarial	Mujeres	Hombres	Brecha Salarial
Directivos y Mánagers	95.064,27 €	99.210,16 €	4%	94.180,01 €	94.286,68 €	0%
Técnicos	49.843,22 €	55.190,90 €	10%	52.557,87 €	59.277,09 €	11%
Operarios y Administrativos	35.396,49 €	26.940,19 €	-31%	30.899,70 €	25.228,58 €	-22%
<b>TOTAL</b>	<b>60.602,97 €</b>	<b>53.738,09 €</b>	<b>-13%</b>	<b>61.147,82 €</b>	<b>50.790,76 €</b>	<b>-20%</b>

Brecha Salarial: Si el % es positivo significa que el salario medio de las mujeres es inferior al de los hombres en el porcentaje correspondiente.

Brecha Salarial: Si el % es negativo significa que el salario medio de las mujeres es superior al de los hombres en el porcentaje correspondiente.

Fórmula Brecha = (remuneración media de los hombres - remuneración media de las mujeres) / remuneración media de los hombres



## 5.2. Organización del tiempo de trabajo

En Servier, nuestra cultura corporativa se fundamenta sólidamente en valores esenciales como la confianza, el empoderamiento y el continuo desarrollo de nuestros colaboradores. Creemos firmemente en la igualdad de oportunidades y en ofrecer un entorno flexible que permita a cada miembro de nuestro equipo alcanzar su máximo potencial.

Para adaptarnos a las necesidades contemporáneas y mejorar la calidad de vida de nuestro personal de oficina, hemos implementado un modelo laboral híbrido que combina el teletrabajo con la presencialidad en nuestras instalaciones. Este enfoque no solo promueve un balance óptimo entre vida laboral y personal, sino que también fortalece nuestra cohesión de equipo y productividad.

En Servier, estamos comprometidos con crear un ambiente de trabajo que inspire, motive y apoye a todos nuestros colaboradores en cada paso de su camino profesional.

### Gestión de personas

La compañía ofrece a sus colaboradores espacios de trabajo diseñados para maximizar tanto la colaboración como la autonomía. Por un lado, nuestras instalaciones están equipadas para facilitar el trabajo en equipo, las reuniones, las formaciones y la colaboración transversal, promoviendo un entorno dinámico y cooperativo. Por otro lado, fomentamos el trabajo remoto, permitiendo a los empleados desempeñar sus funciones desde casa, pero siempre con la opción de acudir a la oficina cuando lo necesiten.

Además, mantenemos un horario de trabajo flexible, brindando a nuestros colaboradores un margen para elegir sus horas de entrada y salida, siempre cumpliendo con el tiempo laboral requerido. Esta flexibilidad permite a los empleados equilibrar sus obligaciones profesionales y personales de manera efectiva.

En resumen, en nuestra compañía nos comprometemos a proporcio-

nar un entorno de trabajo que apoye tanto la colaboración como la flexibilidad, asegurando que nuestros colaboradores dispongan de las mejores condiciones para alcanzar el éxito.

### Beneficios sociales para la plantilla

#### Seguro médico

Servier ofrece a sus empleados un seguro médico como beneficio social complementariamente a su remuneración. Además, Servier ofrece la posibilidad para los familiares de acogerse a una póliza privada con precios competitivos.

La cobertura que la compañía ofrece a sus empleados a través de DKV, incluye reembolso de medicamentos, cobertura dental, visitas psicológicas, telemedicina etc.

#### Seguro de vida

El seguro de vida que Servier ofrece a su plantilla cubre las contingencias de Incapacidad Permanente (Absoluta, gran invalidez) y el fallecimiento. El importe para los beneficiarios es del triple del salario bruto anual del colaborador.

#### Prima de jubilación

Servier tiene contratado a través de VidaCaixa una póliza que asegura el cobro de un capital en función de los años de antigüedad en el momento de la jubilación ordinaria o jubilación anticipada de un colaborador.

10 - 15 Años	1 mes salario bruto
16-20 Años	3 meses salario bruto
21-25 Años	6 meses salario bruto
26 - 30 Años	9 meses salario bruto
> 30 Años	12 meses salario bruto

#### Plan de pre-jubilación

Durante 2024 y para 2025 Servier sigue ofreciendo a sus colaboradores a partir de 62 años y hasta los 65 años la posibilidad de pre-jubilarse cobrando un porcentaje de su remuneración en función de sus años de antigüedad, así como la financiación al convenio especial de la seguridad social.

Menos de 10 años de antigüedad	EXCLUIDO
Menos de 15 años de antigüedad	70% del SBA + Variable Base
Menos de 22 años de antigüedad	75% del SBA + Variable Base
Menos de 30 años de antigüedad	80% del SBA + Variable Base
30 años o más de antigüedad	85% del SBA + Variable Base

#### Premios de antigüedad

Servier tiene implementada una política de premios de antigüedad en función de los años trabajados en la compañía, según el cuadro siguiente:



#### Restaurante de empresa

En sus dos centros de trabajo en Madrid y en Toledo, Servier cuenta con un restaurante de empresa para todos sus empleados, financiado al 100% por la compañía.

#### S.O.S. Internacional

Servier pone a disposición de todos sus empleados un programa integral de asistencia en viaje a través del uso sin coste a la app SOS International.

#### Programa integral de bienestar: Wellhub

Servier pone a disposición de todos sus empleados un programa integral de bienestar a través de la plataforma Wellhub dando acceso a multitud de actividades físicas, nutricionales y de bienestar emocional a precios muy competitivos ya que la compañía asume la financiación de una parte del programa.

Asimismo, los familiares de primer grado de los empleados pueden disfrutar de este beneficio.

### Otros beneficios

Al contraer matrimonio o ser pareja de hecho, el colaborador recibe 150€ brutos y 100€ por nacimiento de hijo/a. Además, Servier ofrece una ayuda escolar anual por un importe de 100€/hijo/a de empleado menor de 16 años.

Cada año, los empleados pueden elegir un regalo de Navidad, y en la misma época, todos los hijos de empleados entre 0 y 4 años reciben también un regalo.

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

En Servier, estamos convencidos de que el éxito de nuestra compañía depende de nuestros empleados. Uno de nuestros objetivos más importantes es asegurar que nuestros colaboradores sean felices tanto en el ámbito laboral como en su vida personal. Por ello, nos comprometemos firmemente a apoyarles en la conciliación de su vida laboral y personal, alentándolos a cuidar de sí mismos y de sus familias.

Para fomentar este equilibrio y bienestar, ofrecemos una serie de beneficios sociales que están diseñados para mejorar la salud física y nutricional, así como promover el bienestar psicológico. Entre estos beneficios se incluyen:

Programas de conciliación de la vida laboral y personal, que ofrecen flexibilidad horaria y opciones de teletrabajo.

Iniciativas de cuidado de la salud, tales como seguros médicos completos y acceso al Wellhub.

Seguridad y tranquilidad para el futuro, a través de planes de prejubilación y premios de jubilación.

En Servier, nos esforzamos por crear un entorno en el que nuestros empleados se sientan valorados y apoyados, y donde puedan prosperar tanto personal como profesionalmente.

### Flexibilidad

Servier quiere ayudar a los empleados a conciliar sus responsabilidades hacia la compañía con sus aspiraciones y obligaciones personales. Todos los empleados de oficinas tienen la posibilidad de adaptar su lugar y horario de trabajo dentro de la política interna que aplique.

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

Servier cuenta con una política de horarios para cada una de sus actividades y registro de la jornada aplicable a todos los empleados de la compañía.

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

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

### Sistema de registro de la jornada

El sistema informático para el registro de la jornada diaria se encuentra en nuestro portal del empleado, en la app ATiempo RRHH y en el sistema Evalos para el centro de Toledo. Sólo se deberá registrar la hora de entrada y de salida. Para facilitar la gestión de este, el sistema preestablece un horario dependiendo de cada colectivo. Por ejemplo, el personal de oficina tiene un horario por defecto de 9:00 a 18:15 de lunes a jueves y de 8:00 a 15:00 el viernes. Así mismo, el sistema preestablece una hora de lunes a jueves destinada a tiempo de descanso que no se computará como tiempo efectivo de trabajo.

### Desconexión laboral

Servier se compromete a impulsar medidas para potenciar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital (D.D.) para mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral con el fin de promover la salud laboral del conjunto de los colaboradores de Servier.

## 5.3.

# Salud y Seguridad

### Política de seguridad y salud

Servier sigue estrictamente la política de seguridad y salud global proporcionada por el Grupo Servier, reafirmando su compromiso con la salud y la seguridad en todas sus operaciones.

La compañía se compromete a realizar sus actividades de manera ambientalmente responsable, integrando la salud y la seguridad como pilares esenciales en el desarrollo del trabajo diario. La dirección asegura un entorno laboral seguro y minimiza el impacto medioambiental a

través de la implementación de un sistema de gestión de medio ambiente, salud, seguridad y sostenibilidad (EHSS).

Todos los empleados de Servier son alentados a mejorar continuamente la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, identificando y mitigado los riesgos potenciales. Ejemplos de estas prácticas incluyen el uso adecuado de equipos de protección personal, la garantía de puestos de trabajo ergonómicamente adecuados y la correcta manipulación y almacenamiento de materiales peligrosos.

En Servier, creemos que un entorno de trabajo seguro y saludable es esencial para el bienestar de nuestros empleados y para el éxito sostenible de la empresa.

### Organización de la salud y seguridad laboral

La organización de la salud y seguridad de Servier se lleva a cabo bajo la supervisión del Comité de Seguridad y Salud interno formado por 5 personas en el centro de trabajo de Madrid y 6 personas en el centro de trabajo de Toledo y con el apoyo del Servicio de Prevención Propio (SPP), así como de Quirón para aspectos de vigilancia de la salud.

La principal actividad desarrollada por el SPP consiste en la actualización y evaluación de prevención de riesgos, el seguimiento de las medidas adoptadas por la compañía y la formación a los empleados de Servier en esta materia. El SPP también realiza encuestas de riesgos psicosociales.

Además, ambos centros de trabajo cuentan con un médico de empresa para todos los empleados.

### Medidas para fomentar la salud y el bienestar. Programa "Wellhub"

Wellhub es un programa integral de bienestar cuyo objetivo es fomentar hábitos saludables para mejorar la salud de los empleados de Servier. Pivota sobre 3 pilares de bienestar: actividad física, alimentación saludable y bienestar emocional. La actividad del programa se ha centralizado a través de la plataforma Wellhub que da a los empleados acceso a numerosos centros deportivos en toda España y aplicaciones de salud a través de una app o web.

### Apoyo actividades deportivas

Como parte de las acciones de bienestar, se fomenta la participación en actividades deportivas tanto en formato presencial como virtual (carreras solidarias, torneos de pádel...).

### Horas de Absentismo

2024	2023
48.680 Hrs	43.416 Hrs

Las horas de absentismo se han calculado contabilizando los días perdidos de bajas por accidente de trabajo, Covid, contingencias comunes, permisos sin sueldo, multiplicado por 8 horas.

### Índice frecuencia de accidentes

	2024			2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Total Accidentes	2	3	5	4	4	8
Total horas trabajadas	333.813	273.973	607.786	345.144	303.096	648.240
Índice de frecuencia	5,99	10,95	8,23	11,59	13,20	12,34

Fórmula: IF= (NºACC/NºHORAS TRABAJADAS) \*10^6

### Índice gravedad de accidentes

	2024			2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Total días perdidos por acc.	64	97	161	107	100	207
Total horas trabajadas	333.813	273.973	607.786	345.144	303.096	648.240
Índice de gravedad acc.	0,19	0,35	0,26	0,31	0,33	0,32

Fórmula: IG= (Nº días perdidos por acc./Nº horas trabajadas) \*10^3  
No están incluidos los itineres

### Objetivos en materia de salud y seguridad para 2023-2024

El objetivo de Servier en 2024 es continuar con las medidas colectivas e individuales de prevención y protección a los empleados para garantizar un ambiente laboral seguro, saludable y libre de riesgos.

Formando parte de un sistema integral de gestión de la seguridad y salud laboral cuyo propósito final es la protección de los trabajadores y la optimización de su bienestar dentro del entorno laboral.

### Accidentes por sexo

	2024			2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
AT con baja	2	3	5	4	4	8
AT sin baja	0	3	3	3	2	5

### Enfermedades profesionales

2024	2023
0	0

## 5.4. Estrategia de personas

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

En Servier se ha establecido un marco de comportamiento aplicable a todos los empleados de la compañía en base a nuestros 4 valores y que se declina en 8 principios y 24 comportamientos. Este marco tiene como objetivo desarrollar comportamientos que promuevan un buen clima laboral e impulsen el desempeño individual y colectivo.

Además, la compañía tiene una cultura de comunicación abierta a todos los niveles, y fomenta el trabajo transversal para potenciar el crecimiento y el performance colectivo.

Servier ofrece a todos los empleados una diversidad de formaciones y herramientas para mejorar sus capacidades de comunicación y colaboración, así como de práctica de feedback ascendiente, lateral y descendiente, como pieza fundamental de nuestro modelo de liderazgo. De hecho, se ha formado a todos los empleados del centro de Madrid en técnicas de comunicación y feedback, a través de la metodología Insights.

A lo largo del año se anima a todos los empleados a solicitar y proporcionar feedback constructivo de forma continua a aquellas personas con las que colaboran estrechamente.

Para ello, Servier proporciona rutas formativas para fomentar el uso y la cultura de feedback dentro de nuestra compañía como forma de desarrollo de la carrera profesional de los empleados, como es el Servier Leadership Training Program.

Anualmente y con el objetivo de mejorar las relaciones sociales y el desempeño colectivo, Servier a través de su colaboración con el instituto Gallup, realiza una encuesta a todos sus empleados, para medir el nivel de compromiso de estos. Esta práctica se está llevando a cabo desde los últimos 5 años y permite a los equipos establecer planes de acción para asegurar la mejora continua.



### 8 PRINCIPIOS DE LIDERAZGO 24 COMPORTAMIENTOS DE LIDERAZGO



**Principios de liderazgo**



**Comportamientos de liderazgo**

## Comité de Empresa

Históricamente, Servier ha contado con dos Comités de Empresa, uno por cada centro de trabajo. En las reuniones que se realizan cada 3 meses, se comparte información de negocio, balance social y temas de interés para los empleados.

## Comité de Igualdad

Servier cuenta con un Comité de Igualdad formado por 3 personas, cuyo objetivo es hacer un seguimiento exhaustivo de los indicadores de igualdad, con el fin de promover los principios de igualdad, equidad e inclusión.

## Empleados cubiertos por convenio colectivo

El 100% de todos los empleados de Servier están cubiertos bajo el convenio colectivo estatal de la industria química.

Dentro de ese convenio hay artículos específicos (Artículo 70º) sobre seguridad y salud de los trabajadores cuyo objetivo es proteger y fomentar la cultura de prevención.

## Otras iniciativas para incrementar la comunicación trabajador-empresa

### Reuniones "Townhall"

Puntualmente se realizan reuniones entre el comité de dirección y todos los colaboradores, abiertas a la interacción, donde se comparte información de negocio y clima laboral.

### Reuniones "PULSE"

Reuniones por equipos que se llevan a cabo tras recibir los resultados de la encuesta PULSE (Gallup®) con el fin de diseñar planes de acción que contribuyan a fomentar el desempeño del equipo, así como al seguimiento de los planes establecidos inicialmente.

### Human Resources Business Partners

Aunque indudablemente el manager es el primer punto de contacto para formular preguntas y proporcionar feedback, los empleados también pueden dirigir sus preguntas e inquietudes al departamento de Recursos Humanos. RRHH trabaja como partner de negocio y participa en todas las reuniones de negocio (ventas, marketing, acceso, médico, industria...).

## Reuniones Nacionales de Ventas

Estas reuniones se celebran una vez al año como cierre de ejercicio y punto de partida para el siguiente, y donde se asientan las bases de los próximos ciclos. En estas reuniones participan todas las unidades de negocio y departamentos de soporte.

### Reuniones de Ciclo

Estas reuniones se celebran periódicamente como seguimiento de los planes comunicados en las reuniones nacionales de Ventas.

### Reuniones de ejercicio

En estas reuniones, los equipos de industria hacen una revisión de objetivos y cierre de ejercicio, y el lanzamiento de las nuevas actividades para el siguiente ejercicio.

### Business Reviews

Son reuniones periódicas entre los managers y los directivos de la compañía sobre sus áreas de responsabilidad, para hacer un balance y asegurar el alineamiento con la estrategia global de Servier.

### People Reviews

Son reuniones de RRHH con los managers de todos los departamentos de la compañía con el objetivo de calibrar y poner en común el desempeño individual y colectivo del equipo. De esta manera, se fomenta el desarrollo de los colaboradores y se establecen planes de acción, planes de carrera, y se estudian propuestas de cambios (horizontales, verticales, financieros y estructurales).

### Preguntas al presidente

Los empleados también tienen la oportunidad de formular preguntas directamente al Presidente del Grupo Servier, Olivier Laureau, después de las presentaciones de resultados. Laureau responde a las preguntas realizadas en directo y posteriormente se envía a todos los empleados en un vídeo.

### Comunicaciones sobre lanzamientos y otros hitos de negocio

Servier comunica y celebra con todos los colaboradores cada hito que impacta en el negocio. Como ejemplo: lanzamientos de productos, lanzamientos de nuevas indicaciones de productos, incorporación de porfolio de productos, adquisición de otras carteras, día del compliance, certificaciones recibidas (Top Employers, GPTW), etc.

## Encuestas

Servier solicita feedback regularmente a todos los empleados. Por ejemplo, se envían breves encuestas para solicitar feedback sobre formaciones, onboarding, comedor, seguro médico, teletrabajo, reuniones de ventas, servicio IT, nuevos proyectos etc.

### Newsletter: ¿Qué pasa Servier España?

Mensualmente se elabora una newsletter digital "¿Qué pasa Servier España?" que se comparte con todos los colaboradores y que aún a toda la información relevante de negocio, estructura y social que ha tenido lugar durante el mes. En ella hay una sección específica donde se solicita feedback, para que cualquier empleado pueda opinar sobre lo que ha leído y compartir sus ideas.

### Sesiones informativas: "Digital y Tal"

Servier pone a disposición de todos los empleados sesiones sobre temáticas relacionadas directamente con el entorno digital (cripto-monedas, telemedicina, omnicanalidad, phishing, IA etc). Estas sesiones permiten el debate y son accesibles a todos los colaboradores tanto de forma presencial como remota.



## 5.5. Formación

Servier pone a disposición de todos sus empleados sesiones formativas que cubran las necesidades de los diferentes puestos de trabajo, para conseguir una mayor eficiencia en cada uno de ellos y un desarrollo competencial adecuado de cada uno de nuestros colaboradores.

Estas sesiones formativas pueden ser a nivel interno a través de del área de formación perteneciente al departamento de RRHH, que se encarga de llevar a cabo las formaciones iniciales y continuadas de toda la red de ventas y que elabora y coordina el plan de formación anual de todos los departamentos de la filial, o a través del catálogo formativo que nos ofrece todos los años nuestra central desde París y que cubre las áreas de Digital and Data, Leadership and Management y Project Management, así como diferentes cursos sobre productos y profesiones. O bien a nivel externo, cuando son necesarias otras áreas formativas que no se pueden cubrir internamente.

Utilizamos, en todo este tipo de formaciones, las modalidades presencial y en remoto, a través de Teams.

En cuanto a las formaciones obligatorias que todos los colaboradores de Servier deben realizar, utilizamos la plataforma Cornerstone (Share Learning), completando cuando es necesario con formaciones presenciales para los equipos.

### Plan de formación anual

Al principio de cada ejercicio se validan las formaciones que van a desarrollarse.

Estas propuestas de formación son flexibles y se adaptan a las necesidades que puedan surgir a lo largo del año. El Plan Formativo suele contener formaciones técnicas y de desarrollo y formaciones obligatorias, que se realizan presencialmente o a través de la plataforma Cornerstone (Share Learning).

Para determinadas formaciones contamos con consultores/proveedores externos y formadores especializados.

Las propuestas son validadas por los directores de los departamentos a las que aplica. Para el Ejercicio 2023/2024 se identificaron las siguientes formaciones específicas:

### Programa de idiomas

Servier cuenta con un programa de idiomas (inglés, francés y español para extranjeros) gestionado por una consultora externa. Todos aquellos colaboradores que necesiten utilizar uno de estos idiomas en el desempeño de sus funciones y no lo dominen, podrán beneficiarse de esta formación. Las clases se llevan a cabo en horario laboral y están financiadas al 100% por la compañía.

También se realizan formaciones intensivas cuando hay necesidades puntuales por requerimiento del puesto de trabajo.

### Programas en habilidades

La compañía garantiza una formación en habilidades enmarcada dentro del Modelo de Liderazgo de Servier (SLM) para todos los colaboradores. Partiendo de ese modelo, se han establecido unas prioridades a la hora de definir las formaciones. En los dos últimos ejercicios nos hemos centrado en el autoconocimiento y el conocimiento de los compañeros a través del Modelo Insight Discovery® conociendo nuestro perfil y centrándonos en la comunicación y en cómo recibir y dar feedback. Y este año el foco se ha puesto en adaptar las técnicas de ventas de nuestros equipos de campo, a la metodología "Insights Discovery" realizando diferentes talleres formativos a todos ellos.

Adicionalmente, se ha puesto en marcha el Programa "Futuro y Liderazgo" para los managers que dirigen equipos de campo, con el objetivo en primer lugar de realizar un diagnóstico sobre sus competencias de desarrollo (definidas con anterioridad) y en segundo lugar, definir durante 2025 programas formativos individualizados.

### Coaching

Servier cuenta con un programa de coaching individualizado en el que se incluye a los colaboradores que lo necesiten por estar incluido en su plan de desarrollo.

### Programas de Onboarding

Este programa incluye el Plan de Acogida y todas aquellas formaciones iniciales (técnicas y de producto) que un colaborador debe realizar cuando se incorpora a la compañía o pasa a ocupar una nueva posición.

Los nuevos empleados tienen distintas formaciones obligatorias en relación con la adquisición de capacidades y uso de herramientas, dependiendo del área en el que se incorporen y de su rol. La formación de Onboarding es específica del rol y por tanto difiere de una posición a la otra.

#### Formaciones técnicas

En este grupo incluimos todas las formaciones de productos, operaciones industriales, programas informáticos y herramientas que nuestros colaboradores deben utilizar.

#### Formación continua

Servier garantiza formación continuada y de reciclaje a todos los colaboradores que ocupan posiciones que así lo requieran (red de ventas, operarios, etc). Las más habituales son formaciones de producto, entorno y técnicas de venta.

#### Formaciones Compliance

Servier lleva a cabo entre 3 y 4 formaciones sobre temas de Compliance como protección de datos, Línea Ética, regalos e invitaciones, Conflictos de interés, entre otros, obligatorias para todos los colaboradores independientemente de la posición que ocupen.

#### Servier&U Academies

Las Academias Servier &U han sido diseñadas para adaptarse al desarrollo y evolución de los colaboradores dentro del Grupo. Los programas de formación propuestos (presenciales y online), reconocidos y validados a nivel de Grupo están orientados para progresar en el desarrollo profesional. Ya sean hard skills o soft skills, las Academias Servier &U permiten adquirir las competencias específicas al servicio de la transformación del Grupo.

#### Objetivos de formación Ejercicio 2023/2024

El objetivo de los planes formativos del Ejercicio 2023/2024 ha sido el de proporcionar aquellos conocimientos y habilidades necesarias que den respuesta a las necesidades organizativas de Servier. Siguiendo este principio, pueden surgir cambios de prioridades en función de las necesidades del negocio.

#### Horas de formación por Categoría Profesional

- Directivos y Mánager están englobados en los grupos 0, 7 y 8 respectivamente
- Los Técnicos están englobados en los grupos 5 y 6.

- Los Operarios/Administrativos están englobados en los grupos 2, 3 y 4.

	2024	2023
Directivos y Mánagers	5.276	4.970
Técnicos	8.784	8.255
Operarios y Administrativos	720	1.668 <sup>(2)</sup>
<b>TOTAL</b>	<b>14.779</b>	<b>14.893</b>

<sup>(1)</sup> En el 2023 se realizó la formación GMP y Data Integrity, aumentando las horas de formación.

## 5.6. Accesibilidad

### Accesibilidad universal para empleados con discapacidad.

En las oficinas centrales de Servier en el centro de trabajo de Madrid, así como en el 60% de los edificios del centro químico de Toledo, incluidas oficinas, laboratorios y áreas técnicas no hay barreras arquitectónicas, ni en el acceso a las instalaciones, ni en la movilidad dentro de las mismas. Cuentan con rampas de acceso, plataformas salva escaleras, ascensores, baños adaptados, barandillas, etc.

Adicionalmente, las oficinas centrales de la compañía y de la planta de Toledo cuentan con plazas para empleados con discapacidad.

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

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

Todos los productos comercializados por Servier España dirigidos a Farmacia contienen información en código Braille en el cartonaje exterior, excepto aquellos que son de administración hospitalaria y no llegan a las manos del paciente en ningún momento. Esto es siguiendo requerimientos de la Agencia Europea del Medicamento.

## 5.7. Igualdad

Servier cuenta desde 2010 con un Plan de Igualdad y lleva a cabo seguimiento de las acciones asociadas al mismo. En el ejercicio de 2021-2022 se adaptó el Plan para cumplir con el alcance y contenido establecidos en el RD 901/2020.

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

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

Así mismo, Servier contrata, forma, promueve, remunera, traslada y administra todas las prácticas de empleo y servicios sin discriminar por motivos de raza, religión, sexo (incluyendo embarazo, parto o procesos médicos similares), orientación sexual, edad, etnia, discapacidad física o psíquica, o por cualquier otra razón prohibida por las leyes pertinentes.

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

Servier cuenta con una plantilla equilibrada: 45% hombres y 55% mujeres, lo que manifiesta su firme compromiso para impulsar el principio de igualdad y diversidad en todos sus ámbitos: desarrollo, promoción, selección, formación y retribución.

## Código de Conducta

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

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

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

## Liderazgo femenino

El comité de dirección de Servier está formado por 9 personas, de las cuales 5 son mujeres, lo que representa el 55%.

## Objetivos en materia de diversidad e inclusión para 2023

Servier, en cada uno de sus ejercicios económicos realiza una infografía con indicadores de diversidad e inclusión y que comparte con todos sus colaboradores con la finalidad de crear conocimiento de las diferentes culturas, potenciando la cooperación y ayudando a combatir los estereotipos.

En Servier se fomenta un entorno de trabajo en el que se promueve la igualdad y el respeto a la diversidad entre todas las personas que forman parte de la compañía.

Servier aprovecha la diversidad y la inclusión para impulsar la innovación y el rendimiento. El programa de RSC del Grupo, #ServierDiversity, se ha comprometido a combatir todas las formas de discriminación al tiempo que promueve la diversidad y desarrolla un lugar de trabajo cada vez más inclusivo.

Este significativo programa impulsa la innovación dentro del Grupo y cuenta con el apoyo del Comité Ejecutivo, el más alto nivel de la empresa.

La diversidad y la inclusión forman parte integral de los valores del Grupo y comprometen a todos los empleados. Estas consideraciones también se integraron en el Modelo de Liderazgo Servier. Además, el Grupo lanzó una encuesta internacional sobre diversidad e inclusión en la que participaron 10.200 empleados de nueve países en diciembre de 2020. El objetivo era recoger ideas y expectativas en relación con la diversidad y la inclusión para enriquecer la hoja de ruta del programa #ServierDiversity. Con una tasa de participación superior al 70%, la encuesta puso de manifiesto la existencia de una sólida cultura de inclusión en todos los países participantes. La gran mayoría de las personas que respondieron consideran que la diversidad es muy beneficiosa, ya que impulsa el rendimiento y el compromiso en todo el Grupo.

Servier también manifiesta su impulso para contribuir al ODS® 5 para la igualdad de género, tanto dentro del Grupo como mucho más allá de su ámbito, uniéndose a programas como WILLA Boost For Women In Deep Tech en 2020, mientras que, en 2021, lanzó la primera “red de diversidad” en su sede mundial, que se esfuerza por obtener etiquetas e integrar redes profesionales para inspirar las mejores prácticas.

## Programa “Ella es Servier”: un programa destinado a desarrollar el liderazgo femenino

Como empresa, estamos convencidos de que la diversidad cultural, la variedad de nuestros talentos y la igualdad de género son activos reales para nuestro desempeño y compromiso. Así lo demuestra claramente el objetivo del Grupo de que las mujeres ocupen al menos el 40% de nuestros puestos de Alta Dirección para 2024. En Servier España el 55% del Comité de Dirección son mujeres.

Y como las acciones hablan más que las palabras, el Comité Ejecutivo inauguró “Ella es Servier” en la última revisión de negocios celebrada en Boston. Este programa de liderazgo brinda a las mujeres gerentes actuales y futuras los medios para expresar su potencial y ayudarlas a sobresalir como líderes dentro de la empresa.

“Ella es Servier” en tres acciones

- Apoyar y guiar el desarrollo de mujeres Managers a través de sesiones de mentoring,
- Ofrecer oportunidades de creación de redes internas en todos los roles y generaciones,

- Promover el liderazgo femenino facilitando formación y herramientas adecuadas.

“Ella es Servier” es parte de nuestro programa de RSC #ServierDiversity destinado a combatir la discriminación, promover la igualdad de oportunidades y la diversidad, y desarrollar un entorno laboral cada vez más inclusivo.



# Capítulo 6

## Derechos humanos

El Código Ético de Servier consagra un principio de tolerancia cero respecto de cualquier violación de los derechos humanos en el ámbito laboral. Así su texto detalla con claridad:



**Prestamos especial atención a la calidad de vida en el trabajo. Nos aseguramos de que nuestros empleados puedan trabajar en un entorno tranquilo, libre de toda forma de acoso, discriminación y prácticas que vulneran la privacidad (...) Fomentamos un diálogo social abierto y continuo para mantener un enfoque protector y respetuoso hacia los empleados.**



Servier se suministra, para los fármacos que comercializa en España, bien de su planta propia, o bien de otras plantas del Grupo Servier.

Por otro lado, parte de los productos que comercializa Servier están fabricados, o parcialmente fabricados por terceros. A fin de reconocer y reforzar los estándares que mantiene Servier, tanto para sí misma como para sus proveedores, Servier exige a esos terceros el sometimiento a los principios incluidos en el Código Ético como parte integral de los contratos que firma con ellos.

A través de su adhesión al mismo, Servier espera que todos sus proveedores actúen de forma ética y en cumplimiento de la legislación aplicable además de su Código de Conducta.

Servier tiene además muy en cuenta, en el momento de selección de sus proveedores, el nivel de exigencia que dichos proveedores tienen en sus respectivos códigos éticos. Los principios señalados en el Código de conducta para proveedores de Servier, se integran durante el proceso de selección de los mismos, así como durante la vigencia de la relación comercial. En su segundo capítulo, bajo el título de “Mano de obra y derechos humanos”, el Código establece que los proveedores deberán comprometerse a defender los derechos humanos de sus trabajadores y a tratarlos con dignidad y respeto.

Asimismo, deberán apoyar la protección de los derechos humanos promulgados internacionalmente y asegurarse de no ser cómplices en el abuso de dichos derechos. Este principio es respaldado por los siguientes elementos: “libre de toda forma de acoso”, “no discriminación”, “garantizar entornos de trabajo seguros, bien pensados y organizados”, “compartir entre culturas”, “promovemos la diversidad, la igualdad de género y la igualdad de oportunidades”.

No han existido denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

En resumen, la organización asume un total compromiso con el respeto de los derechos humanos, en línea con el Código Ético del Grupo. Servier cree en la dignidad inherente a todo ser humano, independientemente de su lugar de residencia o de nacimiento, de su situación económica, de sus

creencias religiosas, de su raza, de su orientación o expresión sexual, de su situación de discapacidad o de su género. La compañía fundamenta esta creencia en su misión de servir a los pacientes, y apoya los principios clave de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Servier se toma en serio su responsabilidad de promover los derechos humanos tanto dentro de la compañía como a través de sus relaciones comerciales; para demostrar este compromiso se realizan cursos de formación sobre derechos humanos y adicionalmente se incluyen cláusulas en los contratos de los proveedores.

En línea con los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Servier no recurrirá al trabajo forzoso o al trabajo infantil y velará por el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación con el trabajo de menores de edad.

En materia de Prevención de Blanqueo de Capitales, Servier cumple los requerimientos de Entidades Financiera relativas a “Anti-Money Laundering” (AML), legislación que se centra en realizar procedimientos que disuadan e impidan a los potenciales infractores de realizar un fraude o delito relacionado con el blanqueo de dinero, de forma que los delincuentes no pueden disimular el origen ilícito del dinero en cualquier tipo de transacción.

# Capítulo 7

## Corrupción, soborno y blanqueo de capitales

Servier está firmemente comprometido en materia de prevención de la corrupción, soborno y blanqueo de capitales, para ello ha desarrollado e implementado una Política cuyo objetivo es garantizar que las actividades de Servier se lleven a cabo en consonancia con la legislación aplicable en materia de lucha contra el soborno, corrupción y blanqueo de capitales en todos los países en los que actúa.

Dicha Política está en vigor desde el 1 de marzo de 2017 y parte de estándares internacionales y nacionales (Foreign Corrupt Practices Act-FCPA, Sapin II, normativa europea y nacional, etc.)

Esta Política se aplica a todos los colaboradores de Servier tanto a nivel central como a afiliadas en cada país donde desarrolla sus actividades. Esto incluye obviamente a Servier, así como a consultores, trabajadores externos, trabajadores en comisión de servicio y el personal temporal.

Servier se rige por un principio de "tolerancia cero" y espera que sus empleados no den, ofrezcan, soliciten ni reciban ninguna retribución indebida (como por ejemplo un pago, regalo, ventaja, beneficio en especie, cualquier cosa de valor, etc.) con intención de influir indebidamente en el comportamiento de un funcionario público, una autoridad o un socio empresarial a fin de conseguir o mantener una ventaja comercial o cualquier tipo de beneficio. Este principio se aplica también a las retribuciones inapropiadas facilitadas, directa o indirectamente, a través de un tercero que actúe en nombre de Servier.

La política de tolerancia cero de Servier con la corrupción, soborno y blanqueo de capitales se refleja en su propio Código Ético especialmente en 4 ámbitos esenciales para la compañía:

- Pacientes y Organizaciones de pacientes
- Profesionales sanitarios y organizaciones sanitarias
- Socios, proveedores y competidores
- Autoridades, incluyendo tanto a autoridades sanitarias como fiscales.

El comportamiento éticamente correcto y la transparencia son pilares básicos en Servier y se aplican tanto internamente a todos los empleados como externamente a la cooperación con clientes y proveedores de servicios.

Servier, tanto a nivel global como local, lleva a cabo su actividad de manera ética y a la vez cumpliendo estrictamente con la legislación y autorregulación sectorial de aplicación a la industria en cada país en el que opera.

Como consecuencia de lo anterior, en Servier, cada empleado tiene acceso a una variedad de herramientas e información que guía y ayuda en caso de duda. El Código Ético se da a conocer a todos los empleados en el momento de su incorporación a la compañía. Además, reciben formación detallada en el momento de su incorporación y todos los empleados una actualización cada vez que se produce alguna modificación del mismo.

Adicionalmente se imparten actualizaciones y formaciones de refresco adaptadas para mantener debidamente formada a toda la plantilla.

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

- Antisoborno y anticorrupción: Servier no tolerará actos o intentos de influir indebidamente en funcionarios gubernamentales o terceras personas o instituciones a fin de obtener un beneficio tangible o intangible. Está terminantemente prohibido que los colaboradores realicen o acepten ningún tipo de regalo de particulares o de empresas que busquen dichos beneficios. En este aspecto es relevante remarcar que existe una Política de Actividades de Lobby Responsable, así como una Directiva interna de "Due Diligence" para proveedores en situaciones de potencial riesgo por la prestación del servicio.
- Competencia: Servier no tolera ningún contacto, acuerdo o actividad comercial que sea éticamente reprochable o viole las leyes que en materia de competencia se apliquen en los países en los que opera.
- Posibilidad de denuncia: Servier, a través de La Línea Ética (denominación del canal de denuncias de Servier), permite a cualquier persona informar, de buena fe, y bien de forma anónima o identificada, de comportamientos o prácticas que puedan ser contrarios al Código Ético, al Código de Conducta, a los procedimientos de Servier y a la legislación aplicable. Los empleados y terceros deben sentirse libres y capacitados para hablar si tienen alguna preocupación. La Línea Ética es una parte esencial del programa de compliance del Grupo: [servier.whispli.com/ethicsline](https://servier.whispli.com/ethicsline).
- En este ejercicio se han recibido tres denuncias anónimas mediante la utilización de nuestro canal de denuncias que han sido debidamente tramitadas.

- Conflicto de interés: Todos los colaboradores de Servier tienen la responsabilidad de evitar situaciones en las que los intereses personales puedan entrar en potencial conflicto con los intereses de la empresa. Asimismo, Servier cuenta con una Política de Prevención de Conflicto de Interés y un formulario ad hoc para notificar dichos potenciales conflictos.

Servier cuenta con un departamento de Compliance que está a disposición de todos los colaboradores totalmente abierto para consultas relativas a cualquier materia con relación a la ética y los negocios. Además, desde el Grupo Servier se llevan a cabo auditorías internas de forma periódica para confirmar el cumplimiento de los procedimientos internos que garantizan el comportamiento ético de filial y colaboradores.

### Transparencia en transferencias de valor

Servier es miembro de Farmaindustria y como tal tiene la obligación por autorregulación de transparentar todas las transferencias de valor en sus interrelaciones con profesionales, sanitarios, organizaciones sanitarias y organizaciones de pacientes. A estos efectos nos remitimos a lo publicado que se encuentra accesible en: <https://Servier.es/nuestros-compromisos/transparencia/>

### Comunicación y formación

Servier mantiene un canal de comunicación fluida con todos sus colaboradores. En este sentido, se mantiene una comunicación constante mediante la circulación interna de newsletters y formaciones trimestrales de obligada realización sobre temas de Ética y Compliance, aparte de otras informaciones relevantes que también se envían por correo electrónico.

Desde el departamento de Compliance de Servier también se realiza formación sobre el Código de Buenas Prácticas de Farmaindustria, siempre que hay una nueva versión y un recordatorio anual.

Con estas iniciativas Servier ha conseguido que su plantilla vea el Compliance como una herramienta útil para su día a día y al departamento de Compliance como un miembro más del equipo que puede ayudarles a hacer su trabajo de manera ética y eficiente.



# Capítulo 8

# Contribución a la Sociedad

## 8.1

### Compromiso de Servier con el desarrollo sostenible

Nuestra estrategia de RSC contribuye a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas y pretende dar respuesta a los principales retos sociales y medioambientales a los que se enfrenta la industria farmacéutica.



#### PARA LOS PACIENTES

*Promover el acceso a la mejor asistencia. Trabajando con los pacientes en cada etapa del ciclo de vida del medicamento, aceleramos el desarrollo de soluciones terapéuticas innovadoras y de alta calidad.*



#### PARA NUESTROS EQUIPOS

*Salud, seguridad e inclusión. Nuestros equipos son el motor de nuestro rendimiento y de nuestra capacidad de innovación terapéutica. Su desarrollo profesional es una dimensión clave de nuestra acción de RSC.*



#### PARA NUESTROS SOCIOS Y COMUNIDADES

*Crear y compartir valor. En nuestras interacciones con las partes interesadas, buscamos relaciones éticas, equilibradas y respetuosas. Nuestras acciones están diseñadas para beneficiar a nuestros socios y a las comunidades en las que operamos. Con nuestros proveedores, fomentamos prácticas responsables.*



#### POR EL PLANETA

*Desarrollarnos respetando el medio ambiente. Cuidar el planeta significa cuidar la salud de todos. Por eso, año tras año, reducimos nuestra huella de carbono y limitamos el impacto de nuestra actividad en la naturaleza.*

Para cuestiones no financieras relacionadas con la responsabilidad social corporativa, Servier cuenta con un Comité de RSC desde el año 2020. El Comité está formado por 8 miembros (5 mujeres y 3 hombres) quienes representan a las principales áreas de la compañía.

El comité promueve y genera iniciativas. Consolida un plan de acción a tres años en el que se integran acciones a realizar con cuatro orientaciones:

1. Alineamiento de las acciones a las orientaciones estratégicas de RSC.
2. Proyectos de performance y mejora continua.

3. Proyectos de fomento de compromiso y cultura de RSC.
4. Integración de la RSC en nuevos o proyectos existentes.

El Grupo Servier posee una visión a largo plazo que sitúa al paciente y a la innovación en el centro de todas sus actividades fomentando el compromiso individual y colectivo, y convirtiéndose estas en las fuerzas que impulsan al Grupo.

Servier, comprometida en el cuidado de la salud, pretende dar a la mayor cantidad de personas posible acceso a una atención de salud de calidad y aumentar su impacto positivo en las comunidades y regiones.

El Grupo alinea sus esfuerzos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS®) adoptado por las Naciones Unidas, especialmente en el Objetivo 8 "Trabajo decente y crecimiento económico".

Consciente de la necesidad de contribuir como empresa al desarrollo económico y social de las zonas en las que está presente, Servier lleva a cabo una gran variedad de actividades en el ámbito local, que persiguen los objetivos generales de contribuir de forma activa al progreso social, la promoción de la salud, el fomento de la investigación, el compromiso con la formación y la protección del medio ambiente.

A continuación, se enumeran algunas de las actividades que viene desarrollando:

### Compromiso con la investigación

El grupo Servier ha apostado fuertemente por el Centro de I+D de Madrid desde su creación en 1986, de manera que se ha convertido en uno de los más importantes del Grupo, tanto por el número de personas como por el nivel de los proyectos dirigidos desde Madrid. Así pues, el centro de I+D de Madrid dirige la actividad de investigación desarrollada en España además de la de Portugal y colabora con la casa central en las distintas etapas en el desarrollo de nuevas moléculas.

Las principales áreas de investigación de Laboratorios Servier son: cardiometabolismo, oncología, enfermedades inmuno-inflamatorias y enfermedades neurológicas.

El Centro de I+D de Madrid está implicado en todas las fases de investigación (I, II y III), de todos los nuevos medicamentos actuales y futuros de Laboratorios Servier en colaboración con Hospitales e investigadores de toda España.

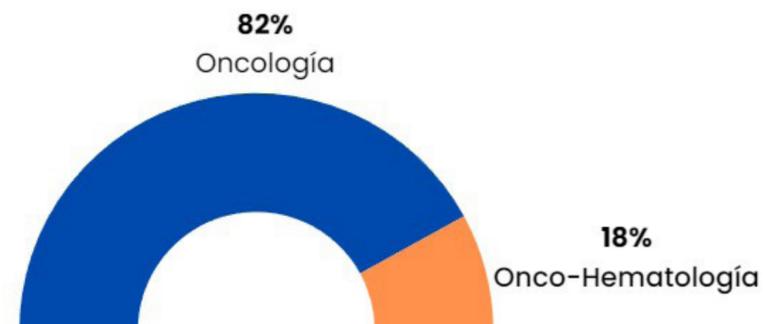
España es un referente dentro de la compañía para la puesta en marcha de ensayos clínicos, siendo después de EEUU uno de los países europeos con una mayor participación en ensayos clínicos.

Durante este Ejercicio 2023/2024, el equipo español ha trabajado con 8 moléculas y ha participado en un total de 11 ensayos clínicos (9 Fases I/II y 2 Fases III).

Hay que destacar el importante número de ensayos en fases tempranas (I y II), que han supuesto un 82% del total de ensayos Clínicos en el Ejercicio 2023/2024 siendo algunos de los estudios de fase I, FIH (el primero que se hace en humanos).

En todos estos ensayos se han seleccionado un total de 115 pacientes. España ha destacado por ser el país más reclutador en todos los Ensayos Clínicos para los cuales el reclutamiento ha finalizado.

La investigación durante este ejercicio se ha centrado en el área terapéutica de oncología (onco-hematología incluida). La distribución de ensayos clínicos por áreas terapéuticas es la siguiente:



### Compromiso con sus empleados

Servier se enorgullece por haber sido elegida, como una de las mejores empresas para trabajar en España según el estudio Best Workplaces, en 2020, realizado por la consultora Great Place to Work España, y también por el Top Employers Institute, en 2021, 2022 y 2023, un organismo de certificación internacional independiente, que certifica a las empresas que se comprometen a proporcionar el mejor entorno de trabajo posible para sus empleados mediante prácticas innovadoras de recursos humanos que priorizan a las personas. La compañía también fue galardonada por el Gallup Exceptional Workplace Award en 2024.

Servier desea que todos sus empleados alcancen su máximo potencial y bienestar, por lo que se esfuerza en ofrecer las herramientas y los recursos necesarios para apoyarlos en su crecimiento profesional y personal en un ambiente seguro y saludable.

### Compromiso con las Sociedades Científicas y los Profesionales Sanitarios

Servier mantiene una fuerte implicación con las comunidades en las que opera. Se establecen relaciones, fundamentalmente, con sociedades científicas y médicas y con asociaciones de pacientes bajo diferentes formas de colaboración, patrocinio de eventos médicos, congresos, reuniones científicas y cursos de formación a médicos. Todo ello, siempre en el ámbito de la formación a profesionales sanitarios y la difusión científica.

Las compañías farmacéuticas interrelacionan con la comunidad científica con el último fin de promover el conocimiento científico y mejorar la atención al paciente, y no sólo con nuevas moléculas o dianas terapéuticas, sino también con mejoras en la calidad de vida de los pacientes, con la adherencia a los tratamientos y con una mayor comodidad y facilidad de uso de los fármacos. Estas interacciones implican ineludiblemente tiempo, trabajo e involucración tanto de los profesionales como de las organizaciones sanitarias.

Durante el Ejercicio 2024, Servier ha llevado a cabo 134 colaboraciones con asociaciones o fundaciones sin ánimo de lucro por valor de 901.510 euros.

La divulgación de las transferencias de valor a profesionales y organizaciones sanitarias es parte de la iniciativa de transparencia desarrollada por la Federación Europea de Asociaciones de la Industria Farmacéutica y la Asociación Nacional Empresarial de la Industria Farmacéutica (Farmaindustria). Servier se adhiere y apoya plenamente los objetivos que se promueven a través de esta iniciativa de autorregulación.

### Otros compromisos con la comunidad

Lanzado en junio de 2021, el *Jardín de los Sueños* es un proyecto promovido por el equipo de Responsabilidad Social Corporativa de Servier, en colaboración con la Fundación Juan XXIII Roncalli y financiado por el Fondo de Dotación del Grupo, Mécénat Servier.

Este jardín terapéutico, ubicado en el Colegio de Educación Especial CISEN, ha sido una pionera iniciativa para alumnos con discapacidad y problemas de salud mental, funcionando también como modelo replicable en otros contextos para mejorar el desarrollo y bienestar de personas mayores y otras con necesidades similares.

El proyecto no solo ha proporcionado beneficios emocionales y cognitivos significativos, sino que también ha generado empleo de calidad para trabajadores con discapacidad intelectual y/o enfermedad mental. Dos empleados de la Fundación Juan XXIII adquirieron nuevos conocimientos participando en la construcción y mantenimiento del jardín.

La implicación de los empleados de Servier fue fundamental, participando en ocho misiones de voluntariado que sumaron más de 40 participaciones, trabajando junto a los alumnos y equipos del CISEN y el Centro de Día CET Norte.

Finalizado en 2023 con resultados muy positivos, el Jardín de los Sueños se mantendrá en su sitio, siendo utilizado por el Colegio CISEN. Además, Servier continuará su colaboración con la Fundación Juan XXIII a través de un nuevo proyecto apoyado por Mécénat Servier.

A finales de 2023 se presentó un nuevo proyecto para dar seguimiento a esta iniciativa, con el apoyo financiero de Mécénat Servier y llevado por la misma Fundación Juan XXIII Roncalli. Esta nueva iniciativa, Soñando en Familia, que empezó en octubre 2024 y tendrá una duración de 2 años, se enfoca en el apoyo a familias vulnerables con niños de 0 a 12 años presentando retrasos en su desarrollo.

A diferencia de los enfoques convencionales de Atención Temprana, este proyecto está diseñado con un enfoque familiar y comunitario. A través de intervenciones en el propio entorno de las familias, buscamos crear un espacio de crecimiento y apoyo que impacte tanto en el niño como en sus padres.

Otro de los objetivos esenciales es consolidar una red de apoyo que vincule a las familias con especialistas, educadores, personal de salud y otros agentes del entorno comunitario. De este modo, el proyecto busca ofrecer un entorno seguro y cohesivo que promueva el desarrollo pleno del niño, en un contexto de inclusión e igualdad de oportunidades.

## Acciones de Asociación

Laboratorios Servier es miembro o socio de las siguientes asociaciones en las que participa o colabora:

FARMAINDUSTRIA, AFAQUIM, FEDETO – Federación Empresarial Toledana, AECOC – Asociación Española de Codificación Sectorial, SEVEM – Sistema Español de Verificación de Medicamentos Sectorial, SIGRE – Sistema Integrado de Gestión y Recogida de Envases Ambiental, AENOR – Asociación Española de Normalización, AEC – Asociación Española para la Calidad.

Durante el ejercicio 2024, Servier ha llevado a cabo 41 colaboraciones por valor de 202.251€

## Comunicación Digital con las comunidades locales

En Servier, nuestras redes sociales, incluyendo X, Facebook, Instagram y LinkedIn, son esenciales para comunicar nuestras diversas actividades y mantener una conexión constante tanto interna como externamente. A través de estas plataformas, compartimos noticias sobre nuestras áreas de Investigación y Desarrollo, Industria, Marketing, así como actualizaciones sobre alianzas estratégicas y nuestro desarrollo internacional.

Nuestro objetivo principal es mantener una comunicación coherente y transparente con todos nuestros públicos. Publicamos contenido que resalta nuestras participaciones en eventos profesionales y nuestras acciones filantrópicas, reflejando nuestro compromiso continuo con la innovación y la responsabilidad social. Asimismo, buscamos promover nuestras iniciativas y valores, fortaleciendo el reconocimiento de la marca y generando un mayor compromiso con nuestra audiencia.

Nos dirigimos a una amplia gama de públicos, incluyendo profesionales de la industria farmacéutica y del sector salud, colaboradores y socios comerciales, potenciales empleados, el público general interesado en temas de salud e innovación, así como medios de comunicación y periodistas.

Las publicaciones en nuestras redes sociales son cuidadosamente planificadas mediante un calendario de publicaciones que se actualiza regularmente con las noticias y acciones más recientes del Grupo. Esta planificación nos permite elegir las plataformas más adecuadas según los públicos a los que queremos llegar, asegurando así una comunicación estratégica y eficaz.

Servier utiliza los siguientes canales de comunicación:

- **Web corporativa:**  
[www.servier.es](http://www.servier.es)
- **Webs de pacientes:**  
[www.areavenosa.es](http://www.areavenosa.es) (hemorroides)  
[www.daflon.es](http://www.daflon.es)  
Facebook
- **Webs de uso exclusivo de profesional sanitario**  
[www.reactivarcv.com](http://www.reactivarcv.com)  
[www.adheridos.es](http://www.adheridos.es)  
[www.plataformadigitalhealth.com](http://www.plataformadigitalhealth.com)  
[www.myservier.es](http://www.myservier.es)

- **Redes sociales corporativas:**



Las páginas web [www.daflon.es](http://www.daflon.es) y [www.areavenosa.es](http://www.areavenosa.es), junto con las redes sociales de Areavenosa Servier, se han consolidado como recursos esenciales para sensibilizar sobre la prevención y el manejo de las enfermedades venosas. Estas plataformas están diseñadas para ofrecer información clara, basada en evidencia científica, y accesible tanto para pacientes como para profesionales de la salud.

Daflon.es se enfoca en proporcionar información sobre Daflon, un medicamento con doble indicación, líder en el tratamiento de la enfermedad venosa crónica y hemorroidal. La página detalla sus beneficios, evidencia clínica y modos de uso. Además, se dedica a educar sobre la identificación de los síntomas y factores de riesgo asociados con ambas patologías, ayudando a los pacientes a identificarlos y reforzando la importancia de consultar a un profesional sanitario desde el inicio de los síntomas.

Por su parte, Areavenosa.es es un espacio orientado a proporcionar información sobre la pomada rectal Emoflon; sus características, beneficios y modos de uso. Además, la página ofrece consejos prácticos y artículos especializados sobre el manejo de los síntomas de la enfermedad hemorroidal, incluyendo hábitos saludables y medidas preventivas. Principio del formulario

Las redes sociales de Areavenosa Servier proporciona contenido dinámico y atractivo como videos educativos, consejos y campañas de concienciación. Estas cuentas permiten un contacto más directo con la comunidad, promoviendo la conversación y resolviendo dudas en tiempo real. En conjunto, estas plataformas digitales no solo educan y concientizan, sino que también inspiran a las personas a cuidar de su salud venosa de manera activa y preventiva



## 8.2 Subcontratación y Proveedores

Durante el ejercicio 2024 y como se ha comentado en el apartado relativo al modelo de negocio de la compañía, Servier adquiere principios activos y productos semiterminados (comprimidos) al Grupo y los transforma en medicamentos. También compra medicamentos a Servier Global, que los fabrican en Francia, Irlanda o Hungría.

En este sentido, el principal proveedor de Servier es el Grupo Servier y las sociedades que lo conforman, que le suministran los productos para fabricar o vender en España. Las compras totales al Grupo representan el 62% de las compras totales.

Para la actividad química cuenta con proveedores de materias primas y auxiliares no corporativos, al igual que las compras de excipientes y material de acondicionamiento para la producción farmacéutica.

Complementariamente, Servier cuenta con proveedores que proporcionan otros servicios como, por ejemplo, la logística de medicamentos a clientes, viajes, gestión de eventos, renting y gestión de flota, agencias creativas, consultoras, entre otras.

Servier promueve el desarrollo local potenciando, siempre que es posible, las relaciones comerciales con proveedores locales, de esta forma, sin tener en cuenta las compras que se realizan al Grupo, Servier realiza el 79% de su gasto con proveedores nacionales.

Servier cuenta con un Procedimiento General de Compras cuyo principio general se basa en el desarrollo de las Buenas Prácticas de Compras en las que la seguridad del suministro, el servicio, la calidad, el coste, la innovación, el cumplimiento de las reglamentaciones y la compra responsable son elementos clave.

En este procedimiento general se sientan las bases de la evaluación de proveedores, los roles y responsabilidades de los diferentes actores en el proceso de compra, los límites de aprobación de las solicitudes de pedido, los requisitos de la competencia (conurrencia) entre proveedores y la homologación de estos en los casos de suministro de bienes y servicios que afecten directamente a la calidad de nuestros productos o la seguridad de los pacientes.

Los proveedores de Servier deben cumplir, adicionalmente a los requerimientos establecidos a nivel local, con un proceso de validación a nivel Grupo que consiste en evaluarlos en base a sus prácticas de Respon-

sabilidad Social Corporativa de acuerdo con criterios económicos, éticos, sociales y ambientales que se realiza a través de la plataforma EcoVadis®. EcoVadis® está considerada la plataforma de calificaciones de sostenibilidad más grande y fiable del mundo.

Adicionalmente al proceso de selección en función de las prácticas de RSC, ciertos proveedores públicos o privados, que interactúen o mantengan contacto con funcionarios públicos, profesionales sanitarios, organizaciones sanitarias u organizaciones de pacientes en nombre o en beneficio de Servier, con independencia de su ubicación física, deben ser validados siguiendo el procedimiento de Compliance de la Diligencia Debida de terceros en cuanto a prácticas de corrupción y soborno y en cumplimiento de los principios de la Ley Francesa Sapin 2, la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA por sus siglas en inglés) de EE.UU., la Ley Contra el Soborno del Reino Unido y otras leyes aplicables en materia de lucha contra la corrupción y el soborno. Dicha validación debe ser renovada cada 3 años o antes en el caso de que se produzca algún cambio relevante en el tercero. En los contratos que se firman con los proveedores se hace mención específica y clausulados referentes a la adscripción al código ético de Servier.

Tanto en la sede de Madrid como en la sede de Toledo existen procedimientos de homologación de proveedores para aquellos proveedores que proporcionan bienes o servicios ligados a la actividad de fabricación y en función de su posible impacto sobre la calidad o la seguridad de nuestros productos. En estos procedimientos se incluyen aspectos ambientales, de seguridad y salud.

El número de proveedores homologados son los siguientes:

	2024			2023		
	Madrid	Toledo	Total	Madrid	Toledo	Total
Proveedores Homologados	45	183	<b>228</b>	25	106	<b>131</b>

Los proveedores homologados se reevalúan cada año atendiendo a diferentes criterios. Algunos de estos criterios son previos a la evaluación: seguridad y salud y eficiencia energética y otros se incluyen en la evaluación formal: calidad, plazos de entrega, histórico de servicio y capacidad de mejora entre ellos.

## 8.3 Consumidores

Por su naturaleza, los medicamentos destinados a mejorar la salud de los pacientes requieren para su administración o uso final la indicación de un profesional sanitario que es quien determina cuál es el mejor abordaje terapéutico para un paciente en particular. Así, los medicamentos de prescripción son aquellos que llegan a los pacientes bajo la indicación previa de un médico, mediante receta, ya sea para su dispensación a través de oficinas de farmacia o su administración en centros sanitarios.

Existe, además, una tercera categoría, la de los medicamentos sin receta (OTC) que no necesitan prescripción médica pero que son obtenidos a través de las farmacias con indicación del farmacéutico. La legislación sanitaria también permite la promoción y publicidad directa a los consumidores pacientes.

La mayoría de los medicamentos de Servier están dentro de los considerados “de prescripción médica”, lo que supone que llegan a los pacientes a través de la indicación de un profesional sanitario.

Por tanto, los clientes y consumidores de Servier se agrupan en cuatro grandes grupos:

- Clientes mayoristas farmacéuticos que posteriormente distribuirán a farmacias.
- Hospitales y centros sanitarios.
- Profesionales sanitarios: médicos, farmacéuticos y farmacias.
- Pacientes

### Privacidad de los datos

Servier tiene el compromiso de proteger la información personal de clientes, pacientes y profesionales sanitarios, compromiso que se ha materializado en la adopción de diversas medidas y en el establecimiento de distintos procedimientos encaminados a garantizar la integridad, confidencialidad y disponibilidad de los datos que se tratan, así como a salvaguardar los derechos y libertades de las personas.

En relación con los clientes, teniendo en cuenta que la práctica totalidad de ellos son personas jurídicas y, por tanto, sus datos están excluidos del ámbito de aplicación de la normativa de protección de datos de carácter personal, Servier aplica la legislación vigente para garantizar

la seguridad de los datos de sus empleados y otros terceros cuyo tratamiento sea necesario para el desarrollo de la relación contractual y evitar su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizados.

En relación con la información de los pacientes, Servier cuenta con procedimientos específicos que regulan el tratamiento de datos de carácter personal tanto en el ámbito de la farmacovigilancia como en el de operaciones clínicas.

En relación con los profesionales sanitarios, Servier cuenta con políticas de privacidad para garantizar el tratamiento leal, transparente y lícito de la información personal en la interrelación con éstos.

### Calidad de los fármacos

El proceso de producción de un fármaco es complejo y riguroso con altos estándares de calidad. Está sometido a una regulación y sistemas de control específicos.

Servier dispone de sistemas de gestión de calidad establecidos por las normas de garantía de calidad y seguridad del medicamento en todos los procesos, tanto en la investigación (Good Clinical Practice- GCP), como en la fabricación (Good Manufacturing Practices -GMP) y la distribución de medicamentos para uso humano (Good Distribution Practices-GDP).

El sistema europeo contempla inspecciones de la autoridad sanitaria competente nacional e internacional cada tres años.

### Gestión de reclamaciones y quejas recibidas

Las quejas y/o reclamaciones en Servier se reciben por dos motivos: por cuestiones de producto (calidad) o de servicio (distribución).

Las quejas y/o reclamaciones relativas a producto se reciben a través de los canales disponibles tales como call center (el número se encuentra en el prospecto del medicamento), correo electrónico y página web entre otros. Dichas quejas están dirigidas al departamento de farmacovigilancia o calidad.

Durante el Ejercicio 2023/2024 se gestionaron y resolvieron total de 14 reclamaciones relativas a la calidad de los productos distribuidos por Servier de las cuales solo 8 se encontraban relacionadas con un defecto real de calidad del producto. Las quejas y/o reclamaciones son gestionadas en un sistema informático validado y gestionadas de acuerdo con los requerimientos de las GMP.

Servier cuenta con un único operador logístico independiente (Logista Pharma) que presta el servicio y gestiona el suministro y atención de pedidos de hospitales y distribuidores. Logista Pharma tiene establecido un procedimiento de registro, análisis, tratamiento y resolución de incidencias supervisado por Servier.

Las incidencias se refieren a problemas de grabación de pedidos, preparación, facturación y transporte de expediciones.

Durante 2024 el KPI de nivel de servicio alcanzado por Logista Pharma fue del 98,62 para las entregas sin incidencia y 96,99% para las entregas en plazo. Se registraron 315 reclamaciones quedando todas resueltas y cerradas.

### Seguridad y Farmacovigilancia

Los medicamentos contienen componentes activos que producen un efecto beneficioso sobre la salud, pero también pueden producir efectos secundarios.

Como titular de autorizaciones de comercialización, la responsabilidad ética y legal de Servier es recoger cualquier información relacionada con la seguridad de sus medicamentos. Servier cuenta con una Unidad de Vigilancia (Farmacovigilancia y Vigilancia de Productos Sanitarios y Cosméticos).

El sistema de farmacovigilancia de Servier cumple con la normativa europea y nacional en esta materia, así como con las guías europeas de buenas prácticas de farmacovigilancia. A través de todos sus procedimientos de trabajo internos, este sistema promueve el uso seguro de sus medicamentos proporcionando puntualmente toda la información de seguridad a profesionales sanitarios, pacientes y autoridades sanitarias.

Este sistema cubre la formación en el reporte de efectos adversos tanto a todo el personal como a los terceros que trabajan con Servier para una gestión eficaz de la información de seguridad de nuestros medicamentos. Abarca la gestión y monitorización de las notificaciones sobre seguridad de todos los medicamentos comercializados en nuestro país.

En 2023, la Unidad de Vigilancia de Laboratorios Servier recibió y gestionó 121 comunicaciones relacionadas con la vigilancia de los productos comercializados en España.

En la base de datos europea <http://www.adrreports.eu/es/index.html> se pueden consultar los casos de sospecha de reacción adversa relacionados con principios activos de productos de Servier.

## Información Médica

Durante el Ejercicio 2023/2024 se han dado respuesta a 465 preguntas de profesionales sanitarios y pacientes que han contactado con el departamento de Información Médica por los diferentes canales disponibles.

De estas 465 preguntas,

- 51% estaban relacionadas con Oncología
- 35% estaban relacionadas con Área Venosa
- 11% estaban relacionadas con Cardiología Área Metabólica
- 3% estaban relacionadas con Área Metabólica

## 8.4 Información Fiscal

Como soporte a la práctica tributaria, Servier cuenta con los servicios de un asesor fiscal externo que mantiene al Grupo actualizado en novedades en esta materia y aconseja en posibles dudas. Adicionalmente, revisa la preparación y presentación de los diferentes impuestos, así como la toma de decisiones en materia fiscal por parte del Grupo.

Con carácter general, Servier presta especial atención al cumplimiento de sus obligaciones tributarias. En concreto, se presenta la siguiente información relativa a la fiscalidad en los ejercicios 2023 y 2024:

Laboratorios Servier, SL	2024 (k€)	2023 (k€)
Beneficio antes de impuestos	12.853	10.582
Impuestos sobre beneficios	2.725	1.999
Beneficio después de impuestos	10.128	8.582

En cuanto a subvenciones públicas recibidas por Servier, la compañía no ha recibido ninguna en el Ejercicio 2023/2024.

Laboratorios Servier, SL	2024 (k€)	2023 (k€)
Subvenciones recibidas	0	0

# Capítulo 9

# Índice de Contenidos

ANEXO: Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

## Ambitos Generales

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia / Página	Comentarios/Razón de la omisión
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio: <ul style="list-style-type: none"> <li>Entorno empresarial</li> <li>Organización y estructura</li> <li>Mercados en los que opera</li> <li>Objetivos y estrategias</li> <li>Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución</li> </ul>	GRI 2-1 Detalles organizacionales Pág. 4, 5, 6, 7, 8,9, 10	
Materialidad	Materialidad	GRI 3-2 Lista de temas materiales Pág. 3	
General	Mención en el informe al marco de reporting nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados	GRI 2-5 Verificación externa Pág. 9, 10	
Enfoque de gestión	Descripción y resultados de políticas	Marco internos: descripción cualitativa de las políticas de Servier Pág. 9, 10	
	Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave	Marco interno; descripción cualitativa de los riesgos e impactos de Servier Pág. 11	

## Cuestiones Medioambientales

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia / Página	Comentarios / Razón de la omisión
Gestión	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	Marco interno: descripción cualitativa de los efectos actuales y previsibles Pág. 12, 13	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Marco interno: descripción cualitativa de los procedimientos de evaluación Pag. 13	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Marco interno: descripción cualitativa de los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales Pag. 13	
	Aplicación del principio de precaución	GRI 2-23 Compromisos y políticas Pág. 13	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Marco interno: descripción cuantitativa de la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales Pág. 14	
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono Pág. 14	
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 306-3 (2020) Residuos generados Pág. 14, 15, 16	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	NA	
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-3 Extracción de agua Pág. 17	
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen Pág. 18	
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización Pág. 19	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética Pág. 15, 19	
	Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización Pág. 19	

## Cuestiones Medioambientales

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia / Página	Comentarios / Razón de la omisión
	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) Pág. 19	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático Pág. 15, 19	
	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas de reducción establecidas Pág. 15, 19	
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	NA	Laboratorios Servier se localizan en Madrid y Toledo, están ubicados en áreas donde no tienen impactos sobre la biodiversidad
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Laboratorios Servier se localizan en Madrid y Toledo, están ubicados en áreas donde no tienen impactos sobre la biodiversidad Pág. 19	

## Cuestiones sociales y relativas al personal

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia / Página	Comentarios / Razón de la omisión
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados Pág. 20, 21	Todos los empleados trabajan en España
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	Marco interno: descripción cuantitativa del número de contratos Pág. 22	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: descripción cuantitativa del promedio de contratos Pág. 22	No disponemos de contratos a tiempo parcial
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: descripción cuantitativa del promedio de contratos Pág. 23	
	Brecha salarial	Marco interno: descripción cuantitativa de la obtención de la brecha Pág. 24	
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: descripción cuantitativa de las remuneraciones Pág. 24	
	Remuneración media de los consejeros por sexo	Marco interno: descripción cuantitativa obtenida de CC.AA. Pág. 24	
	Remuneración media de los directivos por sexo	Marco interno: descripción cuantitativa de las remuneraciones de directivos Pág. 24	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	Marco interno: descripción de la política de desconexión laboral Pág. 26	
	Empleados con discapacidad	Marco interno: descripción cuantitativa sobre los empleados con discapacidad Pág. 21	

## Cuestiones sociales y relativas al personal

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia / Página	Comentarios / Razón de la omisión
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Marco interno: descripción cualitativa del convenio colectivo Pág. 29	
	Organización del tiempo de trabajo	Marco interno: descripción cuantitativa del número de horas de absentismo Pág. 27	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas destinadas a facilitar la conciliación Pág. 25, 26	
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo Pág. 26	
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral Pág. 27	
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Marco interno: descripción cualitativa del Convenio Colectivo Pág. 29	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva Pág. 29	
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de los balances de convenios Pág. 29	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	Marco interno: descripción cualitativa de las políticas en el campo de formación Pág. 30, 31	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Marco interno: descripción cuantitativa del número de horas de formación Pág. 31	

## Cuestiones sociales y relativas al personal

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia / Página	Comentarios / Razón de la omisión
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Marco interno: descripción cualitativa de la accesibilidad Pág. 31	
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas adoptadas para promover la igualdad Pág. 31, 32	
Igualdad	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Marco interno: descripción cualitativa de los planes de igualdad Pág. 31, 32	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Marco interno: descripción cualitativa de la integración y accesibilidad universal Pág. 31, 32	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Marco interno: descripción cualitativa de la política contra todo tipo de discriminación Pág. 31, 32	

## Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia / Página	Comentarios / Razón de la omisión
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	Marco interno: descripción cualitativa de la aplicación de procedimientos de diligencia debida Pág. 33	
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Marco interno: descripción cualitativa de la prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos Pág. 33	
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Marco interno/externo: Plataforma Whispli Pág. 33	No ha habido denuncias por casos de vulneración de derechos humanos
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	Marco interno: descripción cualitativa de la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT Pág. 33	

## Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbitos	Marco de reporting / Página	Referencia	Comentarios / Razón de la omisión
Corrupción y Soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno Pág. 34, 35	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para luchar contra el blanqueo de capitales Pág. 34, 35	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Marco interno: descripción cuantitativa de las aportaciones sin ánimo de lucro Pág. 37	

## Información sobre la sociedad

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia / Página	Comentarios / Razón de la omisión
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Marco interno: descripción cualitativa del impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local Pág. 36, 37, 38	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Marco interno: descripción cualitativa del impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio Pág. 36, 37, 38	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Marco interno: descripción cualitativa de las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales Pág. 36, 37, 38	
	Acciones de asociación o patrocinio	Marco interno: descripción cuantitativa de las acciones de asociación y patrocinio Pág. 37	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de supervisión y auditorías Pág. 39	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Marco interno: descripción cualitativa de la consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental Pág. 39	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de supervisión y auditorías Pág. 39	

## Información sobre la sociedad

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia / Página	Comentarios / Razón de la omisión
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas para la salud y seguridad de los consumidores Pág. 40	
	Sistemas de reclamación	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de reclamación Pág. 40	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Marco interno: descripción cuantitativa de quejas recibidas y resolución de las mismas Pág. 40	
	Beneficios obtenidos país por país	Marco interno: descripción cuantitativa de beneficios obtenidos Pág. 41	
	Impuestos sobre beneficios Págados	Marco interno: descripción cuantitativa de los impuestos sobre beneficios Págados Pág. 41	
	Subvenciones públicas recibidas	NA	La Compañía no ha recibido ninguna subvención en el ejercicio 2024

## Capítulo 10

# Diligencia de formulación del estado de información no financiera

**COM  
PROMETI  
DOS**

con el progreso  
terapéutico para  
atender las necesidades  
de los pacientes



El abajo firmante, Administrador Solidario de Laboratorios Servier, SL, ha formulado el Estado de Información no Financiera de Laboratorios Servier, S.L. y Sociedades Dependientes, correspondiente al ejercicio anual terminado el 30 de septiembre de 2024.

En Madrid, a 27 de diciembre de 2024.



François Jacques André Marcel Debaillon-Vesque  
Administrador Solidario