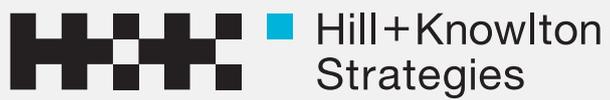


La aportación del clúster farmacéutico alemán a la economía y sociedad españolas





Hill and Knowlton Strategies España

Coordinado por:
División Asuntos Públicos y Regulación

Madrid, junio de 2022

Contenidos

Presentación	4
Metodología	6
Resumen ejecutivo	7
Contribución a la economía española	9
El peso de la industria farmacéutica en la economía española	10
Aportación de las compañías del clúster	12
Productividad de la industria farmacéutica	13
Impacto en el mercado laboral	14
Generación de empleo	15
Empleo directo	15
Empleo indirecto	17
Entorno laboral de calidad	19
Planes de igualdad	20
Planes de formación	21
Reconocimientos	22
Motor del incremento, internacionalización y reorientación de la inversión en España hacia la I+D+i	23
El Clúster alemán y su inversión en I+D+i en España	24
La aportación del Clúster a la internacionalización del valor local	26
Exportación de valor	27
Perfiles de investigación por compañía	28
Modelos de I+D+i en colaboración con empresas locales	30
Los ensayos clínicos del Clúster	31
Principales áreas terapéuticas de los ensayos clínicos	32
Número de patentes en España	32
Contribución al desarrollo sostenible	33
Estrategia de sostenibilidad con enfoque ESG	34
Planes de sostenibilidad por compañía	36
Bayer	37
Boehringer Ingelheim	38
Merck	39
Grünenthal	40

Presentación

El Clúster Farmacéutico Alemán en España (en adelante, "Clúster Alemán" o "Clúster") es la asociación de Bayer, Boehringer Ingelheim, Dr. Falk, Grünenthal y Merck España, **cinco compañías farmacéuticas de origen alemán que en el marco de Farmaindustria han colaborado y trabajado conjuntamente en el impulso del presente informe.**

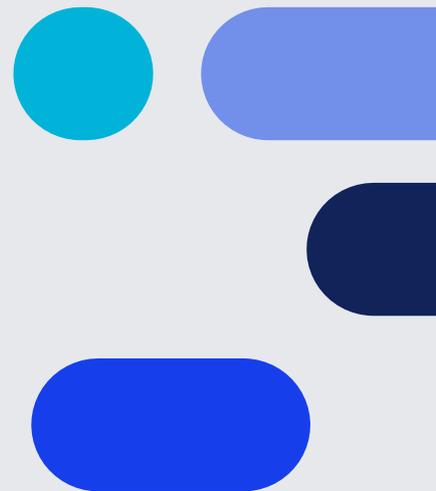
El Clúster Alemán, representa un **actor estratégico clave en España desde la perspectiva sanitaria y también desde la económica y la social.** Las compañías del Clúster presentan un perfil heterogéneo a nivel principalmente de dimensión –volumen de facturación y plantilla–, capacidad de inversión y ámbitos de especialización. Sin embargo, coinciden en la vocación de contribuir a crear valor añadido en nuestro país al tiempo que en aplicar unos principios corporativos que priman la investigación, los entornos laborales estables y de calidad y la implantación de políticas de desarrollo sostenible, **promoviendo así, el crecimiento económico inclusivo y sostenible.**

Sólo el Clúster Alemán supone aproximadamente el 10% de la industria farmacéutica española, en términos de facturación, inversión y generación de empleo, teniendo un claro rol y efecto tractor en nuestro país. Como parte fundamental del sector, nuestras compañías contribuyen decisivamente a la aportación de la industria farmacéutica a la economía y sociedad españolas, en aspectos como la generación de valor añadido y empleo cualificado –tanto de forma directa como indirecta–, el desarrollo de la investigación y la internacionalización del sector, o la contribución al desarrollo sostenible.

A todo ello, debe sumarse el valor de nuestra contribución al bienestar, a través de nuestros fármacos, pero también por la generación de innovación y conocimiento. Cabe destacar el efecto de los medicamentos desarrollados por el Clúster en áreas terapéuticas diversas, como por ejemplo, oncología, inmuno-oncología, sistema nervioso central, endocrinología o salud femenina, entre otros, con un impacto positivo en la salud y calidad de vida de los pacientes, y su incidencia a la vez, en el gasto individual y social tanto a nivel sanitario como en productividad.

El presente informe analiza en detalle la aportación del Clúster Alemán a la economía y la sociedad españolas, específicamente en **cuatro grandes ámbitos temáticos:** la contribución a la economía, el impacto en el mercado laboral, la actividad de I+D+i y la internacionalización, y la contribución al desarrollo sostenible.

Desde Bayer, Boehringer Ingelheim, Dr. Falk, Grünenthal y Merck esperamos que el presente informe le resulte de interés.



Presentación



Bernardo Kanahuati

Consejero Delegado,
Bayer



Peter Ploeger

Director General,
Boehringer Ingelheim
España



Miguel Pereira

Director General,
Dr. Falk Iberia



Ana Martins

Directora General,
Grünenthal
España y Portugal



Manuel Zafra

Director General,
Merck España

Metodología

El informe se basa mayoritariamente en el análisis de la información cuantitativa y cualitativa proporcionada por las compañías que integran el **Clúster**, recopilada entre los meses de marzo y mayo de 2022, y correspondiente principalmente al ejercicio 2020-2021 (excepto donde se indique expresamente), **dado que las compañías del clúster aún no disponían de los datos del cierre de 2022 durante el período de elaboración del presente informe.**

Estos datos se han **complementado con documentación externa**, debidamente referenciada, con el objetivo de contextualizar la actividad del Clúster en el marco de la industria farmacéutica española y, cuando corresponda, del conjunto de la economía española.

Con el objetivo de ofrecer la visión más completa del valor presente y futuro que aportan a la economía y sociedad españolas, el documento incorpora también **referencias específicas a algunos de los últimos proyectos de las compañías del Clúster**, demostrando el compromiso a medio y largo plazo de las cinco compañías con su actividad en España.

Resumen ejecutivo

1. Contribución del Clúster a la economía



2. Impacto en el mercado laboral



3. Actividad de I+D+i del Clúster y aportación a la internacionalización



Los centros de producción en España son referencia en la estrategia de internacionalización

Planta de La Felguera
(Asturias) Bayer



Produce el 100% del principio activo de Aspirina® para Bayer en todo el mundo. El 100% de su producción se destina a la exportación.

Planta biotecnológica en Tres Cantos (Madrid) Merck y **Planta Química de Mollet del Vallès** (Barcelona) Merck



La planta biotecnológica en Tres Cantos produce la hormona de crecimiento recombinante (r-hGH) y la hormona estimulante del folículo (r-hF5H) utilizada en tratamientos de fertilidad (ambas hormonas recombinantes y destinadas en su mayor parte a la exportación). Además, la planta farmacéutica de Mollet de Vallès (Barcelona) exporta a más de 50 países.

Dos Plantas de producción: inyectables + comprimidos orales e inhaladores en **Sant Cugat del Vallès** (Barcelona) Boehringer Ingelheim



Fabrica actualmente más de 15 millones de cartuchos asépticos que son envasados junto con sus correspondientes inhaladores y exportados a más de 35 países alrededor del mundo. En el futuro, se estima se exportarán desde sus plantas en España, más de 25 millones de unidades.

4. Contribución al desarrollo sostenible

Planes específicos de sostenibilidad con objetivos específicos en los tres ámbitos de los criterios ESG:



Medio Ambiente



Social



Gobernanza

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

prioritarios en sus estrategias de sostenibilidad son:

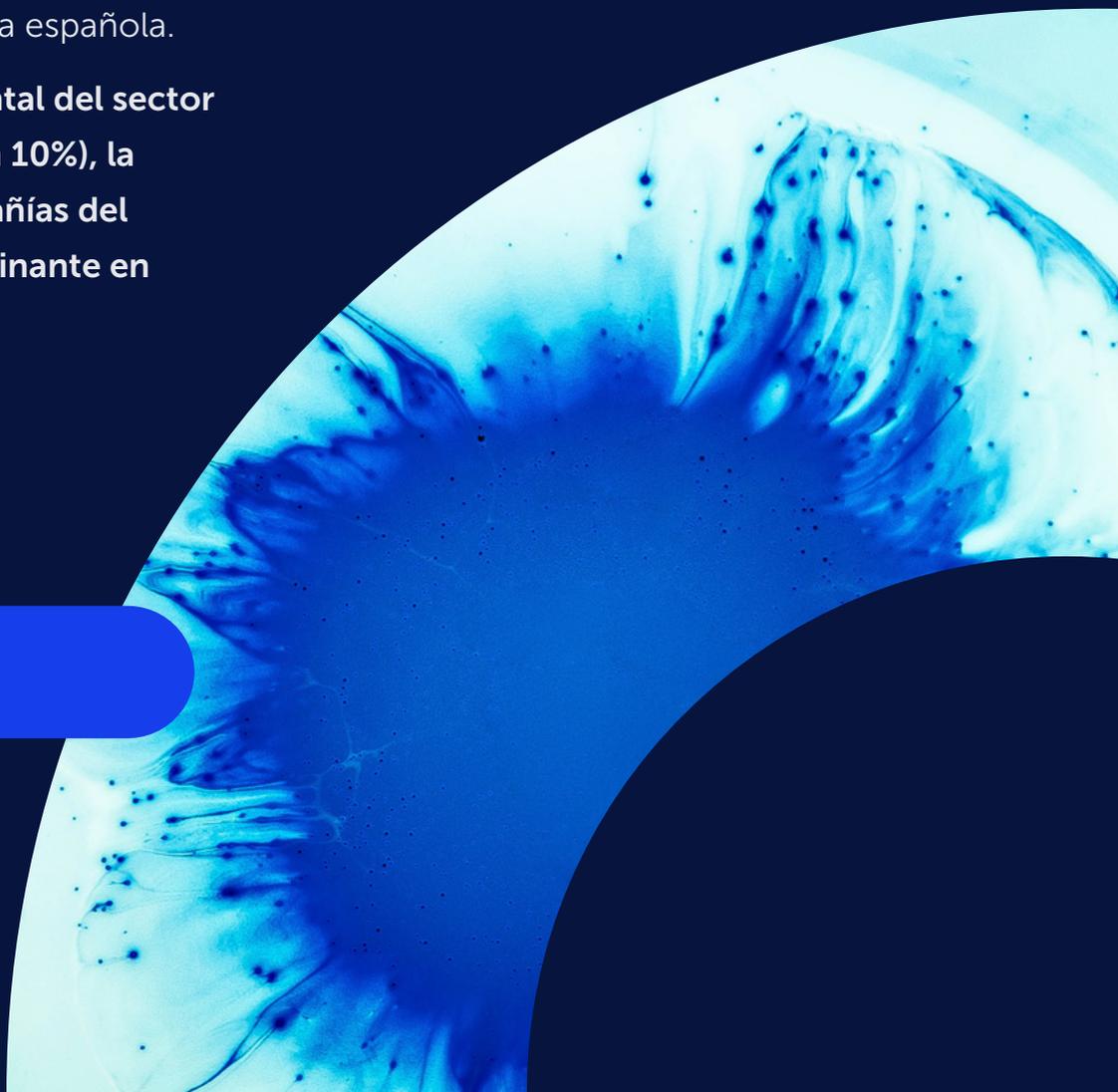


01.

Contribución a la economía española

La industria farmacéutica española presenta una creciente y significativa aportación a la economía del conjunto del país, tanto en términos cuantitativos –principalmente, el valor añadido bruto de su actividad– como cualitativos, con un nivel de productividad muy elevado en comparación a la media española.

Como parte fundamental del sector (aproximadamente, un 10%), la actividad de las compañías del Clúster resulta determinante en esta aportación.



El peso de la industria farmacéutica en la economía española



La industria farmacéutica está considerada un sector clave en la economía española, que ha alcanzado una especial relevancia en los últimos 25 años gracias principalmente a la apuesta de las compañías por la I+D+i y el incremento progresivo del peso del sector en las exportaciones estatales.

El impulso a la investigación y la capacidad de producción a lo largo de este siglo XXI responde tanto a la inversión de las compañías españolas como a la **confianza de multinacionales del sector** –entre ellas, de forma decisiva, las empresas que conforman el Clúster Alemán– en el talento y la capacidad de los profesionales del sector salud y del ecosistema de ciencia y tecnología español.

Numerosos estudios han analizado en los últimos años la relevancia económica y social de la industria farmacéutica en la economía española, a partir de indicadores diversos.

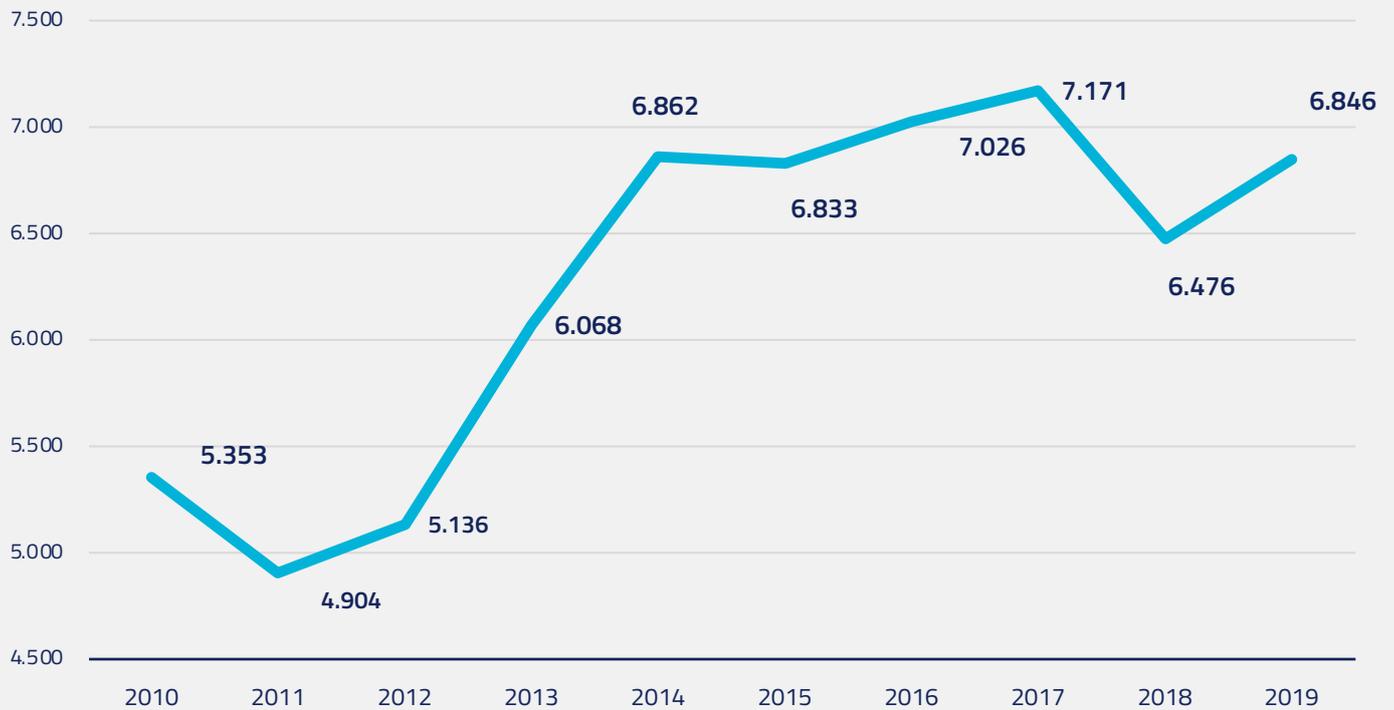
Los últimos datos de la Contabilidad Nacional, recogidos por el informe sectorial 2022 sobre la industria manufacturera de CaixaBank¹, señalan que **en 2019 la industria farmacéutica generó directamente 6.846 millones de euros de valor añadido bruto (VAB).**

Este volumen supone el **5% del VAB de la industria manufacturera y el 0,6% del total de la economía española, cifrados en 136.261 y 1.128.481 millones de euros**, respectivamente.

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística, la generación de VAB de la industria farmacéutica se habría mantenido estable en los últimos años, tras el importante crecimiento logrado desde 2013 y mantenido en los años posteriores.

¹ Datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), recogidos por CaixaBank en el informe sectorial sobre la industria manufacturera de 2022.

VAB generado por la industria farmacéutica (2009-2019, en millones de euros)



El informe de CaixaBank pone también en valor la actividad indirecta que genera la industria manufacturera, a partir de su impacto en sectores como el sanitario o el retail, gracias principalmente a la extensa red de farmacias existentes en España.

El mismo informe estima que el **efecto arrastre de la industria farmacéutica es del 76%**, lo que significa que por cada 100 euros de valor añadido que genera directamente, el sector aporta indirectamente 76 euros adicionales en otros sectores.

Aportación de las compañías del clúster



Las compañías del Clúster Alemán suponen aproximadamente el **10% de la industria farmacéutica española**, según los indicadores de facturación, inversión y empleo.

En 2020, el conjunto de compañías del Clúster facturó un total de 2.102,4 millones de euros, que supone **el 9,5% del total de la facturación atribuida a la industria española**.

Por su parte, **las compañías del Clúster aportan el 13,6% de la inversión en I+D+i de la industria española y el 12% del número total de trabajadores**.

Peso del Clúster Alemán en la industria farmacéutica española (2020)

	FACTURACIÓN	INVERSIÓN I+D+I	TRABAJADORES
Clúster Alemán	2.102,4 M€	157,96	5.144
Industria farmacéutica en España	22.000 M€	1.160	42.653
% Cluster sobre industria	9,5%	13,6%	12%

A tenor de estos datos y con objeto de calcular la aportación del Clúster Alemán a la economía del país, se establece una **participación media del 10% de las compañías del Clúster en el conjunto de la industria farmacéutica española**.

A partir de esta aportación, puede considerarse que el Clúster Alemán en su conjunto genera cerca de **684,6 millones de euros de valor añadido bruto (VAB)**,

lo que supondría el **0,5% del VAB de la industria manufacturera y el 0,06% del total de la economía española**.

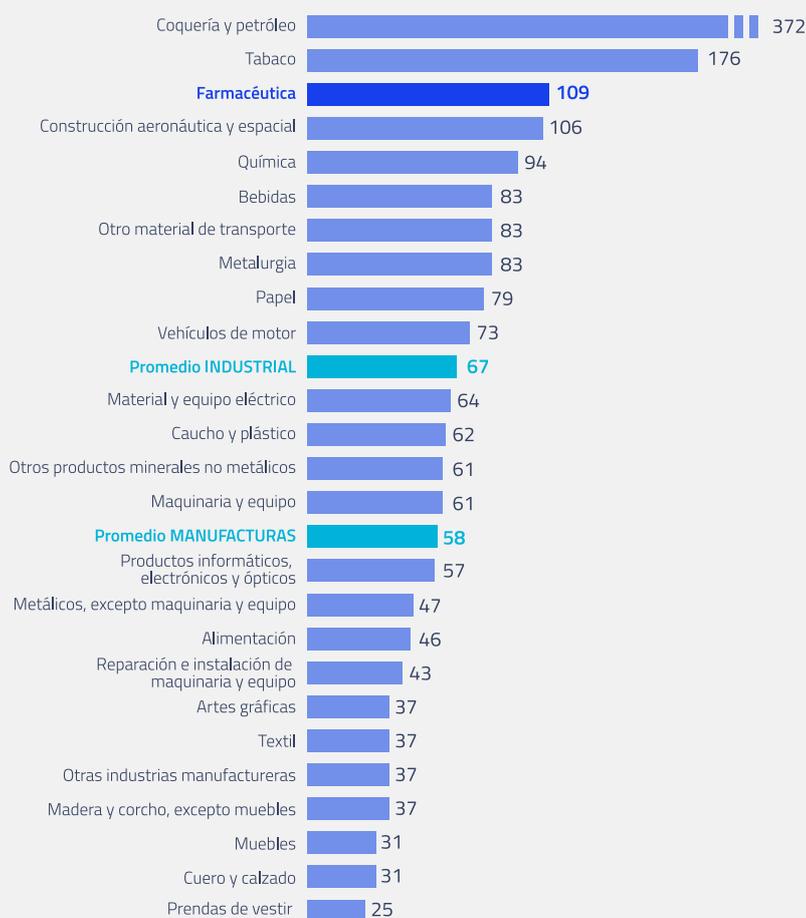
Por su parte, el impacto indirecto de la actividad del Clúster Alemán se situaría alrededor de **159.750 millones, a partir del 76% de efecto arrastre calculado por CaixaBank**.

Productividad de la industria farmacéutica



Otro valor diferencial de la industria farmacéutica, destacado por todos los estudios analizados, es su **elevada productividad en comparación con el promedio de la industria manufacturera y del conjunto de la economía española.**

Productividad de los sectores de la industria. Valor añadido por empleado, en miles de euros, España, 2018



Medida a partir del valor añadido bruto por empleado, la **productividad de la industria farmacéutica española es más de dos veces superior al del promedio de la economía española**, con un **valor añadido por empleado de 168.620 euros**. La última edición de la Memoria Anual 2020 de Farmaindustria ya eleva esta cifra en **173.000 euros**.

Según CaixaBank, este nivel de productividad responde a factores como la gran proporción de personal cualificado, la elevada inversión en I+D+i y el peso de las grandes empresas, ya que **se trata del segundo sector industrial con mayor porcentaje de empresas de más de 250 empleados**.

Como se observa en el siguiente capítulo, las cinco compañías del Clúster Alemán responden mayoritariamente a este perfil. Los datos recogidos por el estudio *El valor del medicamento desde una perspectiva social de la Fundación Weber* permite observar también el incremento progresivo de la productividad del sector en la última década.

En este sentido, el mencionado informe recoge que entre el periodo 2009-2013 y el periodo 2014-2018, la productividad de la industria farmacéutica creció un promedio de 11,7%, mientras que el crecimiento de la productividad del total de la industria se situó en un 9,8%.

02.

Impacto en el mercado laboral

El sector farmacéutico se distingue por sus efectos trectores sobre otros sectores de la economía, algo especialmente revelador en el ámbito de la generación de empleo. En este sentido, el Clúster Alemán participa activamente en el desarrollo del mercado laboral en España tanto a partir de la generación de empleo directo como de puestos de trabajo indirectos, con un porcentaje significativo de participación sobre el total de la industria farmacéutica española. Las compañías del Clúster coinciden en la aplicación de políticas internas dirigidas a garantizar un entorno laboral diverso y de calidad, que ha permitido consolidarlas entre las mejores empresas para trabajar del país.



Generación de empleo



EMPLEO DIRECTO

Las compañías del Clúster Alemán generan en España 5.144 empleos directos, una cifra que supone aproximadamente el 12% del total de empleos directos de la industria farmacéutica española².

Las características medias de las plantillas del Clúster son similares a la media de las empresas del sector, según datos recogidos por Farmaindustria, en aspectos de gran valor en el mercado laboral actual: **paridad de género, especialización profesional, estabilidad del empleo o edad media, y diversidad debida al alto número de nacionalidades presentes en las plantillas de las compañías del clúster.**

Por ejemplo, destaca la **máxima paridad de género en el Clúster**, con un 50,1% de mujeres y un 49,9% de hombres, muy parecido al que registra el conjunto del sector (52% de mujeres y 48% de hombres).

Este porcentaje se mantiene, con ligeras variaciones, en todas las compañías del Clúster, con el caso excepcional de Dr. Falk, que presenta un 76% de mujeres y un 24% de hombres.

Con todo ello, el porcentaje de mujeres en las plantillas se sitúa, tanto en el conjunto del sector como en el Clúster, en el doble de la media del sector industrial español³.

Se destacan dos dimensiones en materia de paridad de las compañías del clúster:

En primer lugar, el **número de mujeres en los departamentos de I+D**, esto es, 246 mujeres de un total de 380 personas, representando el colectivo femenino, el 65% de la plantilla de I+D del clúster.

En segundo lugar, destaca también el **elevado porcentaje de mujeres en puestos de dirección en comparación con la media española**. En el conjunto de Clúster, este porcentaje se sitúa en un 49.5% frente al 34% del conjunto de las empresas españolas (según datos del informe Women In Business de la consultora internacional Grant Thornton).

En cuanto a la **estabilidad del empleo**, el sector far-

macéutico se encuentra muy por **encima de la media en lo que respecta a la contratación de empleados mediante contratos indefinidos**. En 2021, el 77% de los afiliados a la Seguridad Social en España fueron empleados con contrato indefinido. Si nos centramos específicamente en la plantilla del clúster farmacéutico alemán en España, observamos como **el porcentaje de empleados con contrato indefinido, supera el 90%**, siendo este dato anterior a la propia introducción de la obligatoriedad de la modalidad contractual indefinida establecida por la última reforma laboral en vigor desde el 1 de enero de 2022.

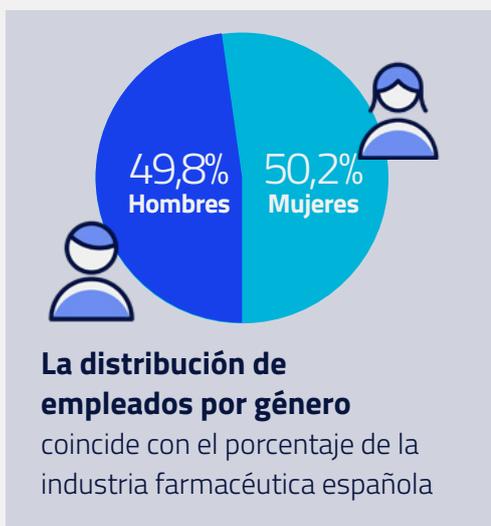
Por último, **la edad media de los empleados de las compañías del Clúster se sitúa alrededor de los 43 años**, destacando los colectivos empleados en mayor proporción representan jóvenes y mayores de 50 años.

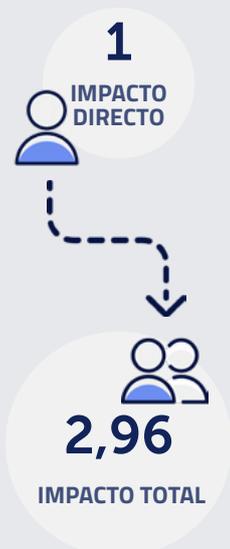
Además, cabe destacar que más del 65% de los empleados del clúster, cuentan con titulación universitaria, porcentaje remarcable si se consideran los datos del Sistema Estatal de Indicadores de la Educación de 2021, que registran una media del 39,7% de personas con estudios superiores finalizados en nuestro país

² La comparativa se realiza a partir de los datos de la Memoria Anual 2020 de Farmaindustria.

³ Según datos regidos en la Memoria Anual 2020 de Farmaindustria.

Las principales magnitudes del clúster en empleo





EMPLEO INDIRECTO

El informe **El impacto económico y social de la Industria Farmacéutica en Europa⁴**, realizado en 2019 por la consultora PwC por encargo de la Federación Europea de Industrias y Asociaciones Farmacéuticas (EFPIA), estimó que en 2016 **el sector farmacéutico generó en el conjunto de la Unión Europea unos 2,5 millones de empleos (0,9% del empleo total).**

De esos 2,5 millones, contabilizaba 650.000 como directos y los 1.850.000 restantes como indirectos (780.000) e inducidos (1,072 millones).

En su Memoria Anual 2020, Farmaindustria estimó figuras similares a nivel español, destacando que a partir de los 42.653 empleos directos creados por la industria en España, se crearon 170.000 puestos de trabajo indirectos e inducidos. Es decir, de cada empleo directo generado en el sector farmacéutico, se generan casi tres empleos más en el resto de la economía.

Estos datos a nivel europeo y español coinciden, además, con los estudios desarrollados Boehringer Ingelheim y Merck respectivamente, sobre su **capacidad de generar empleo indirecto e inducido.**

Merck estimó que genera 2,96 FTEs totales (empleos a tiempo completo) en la economía española por cada uno de sus empleados en España.

Ante la convergencia de los mencionados estudios y a partir de la cifra de 5.144 empleos directos, se concluye que **las compañías que forman el Clúster generan más de 15.000 empleos adicionales de forma indirecta y/o inducida en España.**

El estudio del Instituto WifOr sobre el impacto económico y del I+D de Boehringer Ingelheim en España, estima que la empresa genera alrededor de 4 FTEs adicionales por cada uno de sus empleados en España. Este dato, concuerda con el estudio El valor del medicamento desde una perspectiva social de la Fundación Weber⁵, que eleva la capacidad de generar em-

pleo directo e indirecto de la industria farmacéutica en España a cuatro empleos indirectos e inducidos por cada empleo directo.

Tomando este multiplicador como referencia, **las compañías del Clúster hubiesen generado en 2021 más de 20.500 empleos indirectos e inducidos.**

Como novedad, este informe aporta la segmentación específica de empleos indirectos e inducidos, señalando que el **61,8% correspondería a empleos indirectos y el 38,2%, a empleos inducidos.** Aplicando estos porcentajes a las empresas del Clúster se concluye que de los 15.226 empleos indirectos e inducidos que genera, 9.410 corresponderían a empleos indirectos y 5.816, a empleos inducidos.

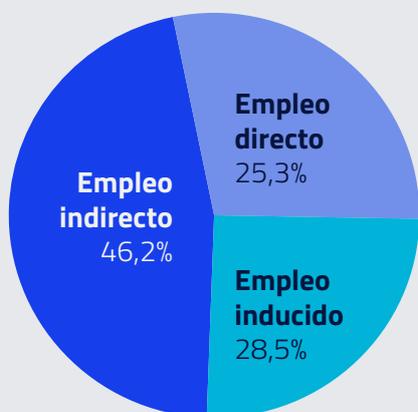
Estos multiplicadores se traducen en que, a nivel porcentual, **un 25,3% del empleo generado por el Clúster correspondería a empleo directo; un 46,2%, a empleo indirecto; y un 28,5%, a empleo inducido.**

⁴ <https://efpia.eu/media/412939/efpia-economic-societal-footprint-industry-final-report-250619.pdf>

⁵ El valor del medicamento desde una perspectiva social (Fundación Weber, 2021), a partir de datos de Economic and societal footprint of the pharmaceutical industry in Europe (pwc/EPFIA, 2019)

Empleo generado por el Clúster Alemán

Junto con la cifra media de empleos indirectos generados por cada empleado directo, resulta de gran interés analizar los **sectores de la economía españolas más beneficiados por la actividad del sector farmacéutico** en España y, más específicamente, por el Clúster Alemán.



En este sentido, el estudio de Merck señala que el 10% del empleo indirecto generado en las empresas que suministran los bienes y servicios a la compañía se origina en sectores de alto contenido científico y tecnológico, que forman parte de la cadena productiva del sector biotecnológico.

De este modo, **se contribuye positivamente a la creación y mantenimiento de empleo de alta calidad centrado en el desarrollo tecnológico y en la sostenibilidad de un nuevo modelo industrial.**

Impacto indirecto e inducido en empleo por sector beneficiario (2020, cifras en FTEs)



Fuente: Dossier de Aportación de Valor de Merck en España 2021

Entorno laboral de calidad



Las principales compañías del Clúster coinciden en la vocación de **ofrecer un entorno laboral de alta calidad**, de acuerdo con unos principios de actuación que dan prioridad al bienestar de sus plantillas. En este sentido, todas ellas otorgan un **gran valor al desarrollo de su cultura corporativa como pilar de la contribución positiva al desarrollo de la economía y la sociedad españolas**.

Este compromiso se expresa mediante acciones muy diversas, con especial foco en el fomento de la **igualdad de género y la lucha contra cualquier tipo de discriminación**, junto con programas de formación que contribuyen al desarrollo personal y profesional de sus empleados.

DIVERSIDAD, IGUALDAD Y FORMACIÓN



La promoción de la igualdad y diversidad en las plantillas es una prioridad para las compañías del Clúster más allá del cumplimiento de las normativas vigentes en España, que desde 2021 señalan la obligatoriedad de contar con un Plan de Igualdad para empresas con más de 100 trabajadores.

Las compañías del Clúster anticiparon este compromiso, mediante el desarrollo de acciones propias en favor de la igualdad y contra cualquier tipo de discriminación.

El **valor de la integración** tiene especial relevancia en compañías caracterizadas por plantillas extremadamente diversas, tanto en perfiles profesionales como en países de procedencia de sus empleados.

Lógicamente, esta diversidad cultural toma especial relevancia a lo largo de diferentes compañías del clúster: en **Bayer trabajan profesionales de 50 nacionalidades**; en **Boehringer Ingelheim, de 34**; y en **Merck, de 17**, en **Grünenthal, de 8** y en **Dr. Falk de 2**.

Planes de igualdad

GRÜNENTHAL

Grünenthal es una compañía pionera en el ámbito de la promoción de la igualdad, cuyo primer Plan de Igualdad data de 2009 y se diseñó bajo el concepto de que "la diversidad no es solo paridad, también es respeto e integración".

Entre las acciones implantadas para el cumplimiento de este plan destaca el desarrollo de medidas que favorecen la **conciliación entre la vida laboral, personal y familiar**. Entre ellas, el desarrollo del Proyecto Concilia que, con anterioridad a las medidas de urgencia adaptadas a raíz de la pandemia de coronavirus, ya promovió el teletrabajo un día a la semana, así como la flexibilidad horaria.

Otras medidas relevantes en el ámbito de la igualdad y la conciliación es el rol del **Agente de Igualdad**, que vela por el correcto cumplimiento del protocolo anti-acoso; las acciones de formación y sensibilización; o un sistema de retribución flexible y equitativo, que valora criterios como la competitividad y el rendimiento obtenidos.

BOEHRINGER INGELHEIM

Cuenta con un **Plan de Igualdad desde el año 2010**, con el objetivo de "garantizar que la trayectoria profesional de las mujeres y los hombres de la compañía se desarrolle en igualdad de trato y oportunidades".

Este plan ha sido revisado y renovado en diversas ocasiones desde su aprobación; la última de ellas, en enero-febrero de 2022.

Adicionalmente, la compañía cuenta con **protocolos propios contra el acoso sexual y la violencia de género**.

Además, en 2019 firmó el **Chárter de Diversidad y colabora con la Fundación Ana Bella**.

Destaca también el desarrollo del **programa LETBE, que trabaja para la integración y la defensa del colectivo LGTBIQ+** enfatizando la aportación de la diversidad de las culturas basadas en la sexualidad y la identidad de género.



MERCK

El Plan de Igualdad de Merck se inició en 2018. Con periodicidad cuatrianual, recoge un total de **20 acciones enfocadas a posicionar a la compañía como referente en términos de igualdad y diversidad**.

Su finalidad es **detectar áreas de mejora** y establecer medidas correctoras que impacten en la cultura de la organización.

Entre las acciones que se desarrollan en la actualidad figuran la ampliación del compromiso frente a la conciliación de la vida familiar y profesional a través de una **política de teletrabajo**; la implementación de **formación sobre sesgos inconscientes**, con talleres dirigidos tanto al Leadership Team como al resto de los empleados; el desarrollo de un **programa de ayuda** y acompañamiento para la integración de las empleadas que vuelven al trabajo tras su **baja maternal**; o la integración de los **valores de igualdad** en los procesos de incorporación de **nuevos empleados**.

BAYER

Bayer renovó a inicios de 2021 sus compromisos en este ámbito con la presentación de ambiciosos objetivos globales para lograr una mayor **"Inclusión & Diversidad" en todos los niveles de la organización**. Mediante esta estrategia, la compañía se comprometió a integrar esta diversidad tanto en términos de **equidad de género** como en la aspiración de contar con una representación adecuada de todas las **generaciones** y seguir apoyando la defensa y visibilidad de las diferentes identidades de género o sexo.

Como ejemplo de la ambiciosa apuesta por la Inclusión & Diversidad, Bayer en España ha ratificado en mayo de 2022 un acuerdo con la **Fundación Grupo SIFU** para que acompañe a la compañía en el objetivo de aumentar la proporción de personas con diversidad funcional en todas sus áreas y centros de España. El acuerdo contempla la realización de una **auditoría de los procesos de gestión del talento y la puesta en marcha de actividades formativas** para una mejor y más rápida integración de esta diversidad.

Bayer también dispone desde hace un año, de un plan de **"smartworking"**, que fomenta un **modelo híbrido** de trabajo con una fuerte implantación del teletrabajo y **nuevas formas de co-creación y trabajo presencial en equipo**.

Planes de formación

GRÜNENTHAL

La filosofía de formación y aprendizaje de la compañía se dirige a **impulsar el desarrollo del equipo hacia el objetivo de fortalecer las capacidades personales de cada uno de sus integrantes.**

Para ello, cuenta con un **Plan de Desarrollo Personal (PDP) cuyo enfoque se basa en el modelo 70-20-10, que establece que la mayor parte del aprendizaje sucede en el propio trabajo.** Este enfoque de desarrollo fomenta el diálogo continuo entre managers y profesionales. El empleado comparte sus aspiraciones y sus propuestas para un PDP con su responsable. Ambos determinan, en un diálogo continuo, las metas y acciones de desarrollo concretas.

De este modo, la formación técnica específica para el desarrollo de cada puesto de trabajo se complementa con una formación formal, orientada a **potenciar las habilidades y conocimientos de cada profesional.**

Destaca también la formación adicional impartida en los últimos años al colectivo de **customer facing roles**, un perfil de relevancia creciente en la compañía.

BOEHRINGER INGELHEIM

La política de formación de la compañía se desarrolla bajo la **filosofía "Your Growth = Our Growth"**, que considera que el crecimiento de cada miembro del equipo contribuye al crecimiento global de la empresa. Por ello, concede especial importancia a la capacitación del personal en su puesto de trabajo y a su desarrollo para el aprovechamiento de oportunidades profesionales futuras, o bien, para la adquisición de nuevas competencias que le permitan hacer frente a los retos actuales.

El programa de formación se basa en **el enfoque 70/20/10**, por el que el 70% del desarrollo del profesional proviene de las experiencias en su rol, el 20% se obtiene a través del aprendizaje social y el 10% proviene de acciones formativas específicas.

Para garantizar el acceso a formaciones innovadoras y accesibles a todos los empleados, Boehringer Ingelheim ha implementado **dos plataformas en España dirigidas al aprendizaje de idiomas y al aprendizaje de competencias a través de la gamificación.** Estos recursos se complementan con plataformas a nivel global, que garantizan el acceso al aprendizaje continuo.



MERCK

El modelo global de formación de Merck adapta también el principio 70-20-10.

En línea con potenciar el autodesarrollo formativo de los empleados, la compañía **centraliza todas las acciones formativas en una plataforma**, que dispone de una gran variedad de opciones formativas, con el objetivo de que sea el propio empleado quien decida qué acciones son las necesarias para su desarrollo profesional y/o personal.

En paralelo, la compañía ofrece recursos específicos a cada trabajador en función de sus necesidades.

Destacan la **subvención de másteres y postgrados** a los empleados con mayor potencial de desarrollo de carrera en Merck; la **realización de píldoras de conocimiento** en los sites de Merck en España, sobre cuestiones como cultura del feedback, diversidad e inclusión y sesgos inconscientes; o **acciones de formación en Inteligencia Artificial.**

Adicionalmente se impulsa la **formación de los empleados** a través de cursos en LinkedIn Learning y otras plataformas de formación como Learn-Hub, así como con actividades de gamificación.

En 2021, se impartieron en Merck cerca de **31.900 horas de formación, con una media anual de 28,5 horas por empleado.**

BAYER

En la misma línea, Bayer ofrece una amplia variedad de oportunidades para la realización de las aspiraciones profesionales y el refuerzo del potencial de cada empleado, al que cede el derecho de **dirigir su desarrollo y carrera dentro de la compañía.**

También con la base de la **metodología 70-20-10**, plantea un modelo de formación muy transversal y ligado a acciones de promoción interna o movilidad internacional, así como a las acciones de feedback constante del desempeño entre los managers y su equipo.

En las acciones específicas de formación, la Academia Bayer ofrece **programas de alto impacto para los líderes en un plan de estudios** de varios pasos que abarca todos los aspectos clave de la dirección general y el liderazgo para cada nivel de gestión.

Además, cada empleado cuenta con una **sección específica de formación en la intranet**, en la que periódicamente se le asignan nuevos cursos relacionados con sus roles.

En 2021, se impartieron en Bayer **60.700 horas de formación**, con una media anual de **29,5 horas por empleado.**

Reconocimientos



La calidad del entorno laboral de las compañías del Clúster se ha visto reconocida en los últimos años por los principales índices y estudios que analizan este aspecto.

Boehringer Ingelheim y Bayer recibieron en enero de 2022 el certificado **Top Employer España**, que reconoce a las mejores empresas españolas en ámbitos como la capacidad de atracción del talento, el aprendizaje y desarrollo de las personas, el liderazgo y el reconocimiento. **Boehringer Ingelheim** obtuvo el certificado por séptimo año consecutivo, mientras que **Bayer** lo obtuvo por tercer año consecutivo.

Además, en 2021 y 2022, **Bayer** ha sido incluida en el listado de las **50 mejores empresas para trabajar en España que elabora la revista Forbes**. Asimismo, en las tres últimas ediciones del ranking **Merco Talento**, **Bayer** ha aparecido como la primera compañía farmacéutica en captación y retención de talento.

Por su parte, **Grünenthal** obtuvo en 2021 por séptimo año consecutivo la **certificación Great Place to Work** y formó parte de la prestigiosa lista **Best Work Places España**, también por séptima ocasión consecutiva.

La gestión de **Grünenthal** en el ámbito de RRHH, orientada principalmente hacia "la consecución de un mundo sin dolor", también ha recibido diversos reconocimientos en los últimos años, como el **Premio Capital Radio a la Excelencia en Recursos Humanos (2020)** o el **Premio Laboratorio Farmacéutico (2021)**. Asimismo, tanto **Boehringer Ingelheim** como **Grünenthal** han recibido el sello **Empowering Women's Talent**. Esta última compañía además, ha recibido también el sello de **Diversity Leading Company** que la certifica como empresa líder en Diversidad, Equidad e Inclusión.



03.

Motor del incremento, internacionalización y reorientación de la inversión en España hacia la I+D+i

La actividad de I+D+i del Clúster es referencia tanto dentro del sector farmacéutico español como dentro de las propias compañías, que mantienen a España como uno de sus principales centros de investigación a nivel global.

La elevada especialización de la actividad de las compañías en España y la capacidad de producción de sus instalaciones la convierte también en importante foco de exportación de medicamentos al resto del mundo, de modo que el Clúster participa significativamente en el volumen de exportación del conjunto de la industria farmacéutica española.



El Clúster alemán y su inversión en I+D+i en España



España se ha erigido como un centro de investigación de primer orden, gracias en gran medida a la fuerte apuesta de la industria farmacéutica por el desarrollo del país. De hecho, un informe publicado por Farmaindustria en mayo de 2022⁶ cifraba este nivel de implicación al señalar que cerca de un **80% de los ensayos clínicos que se desarrollaron en España en 2020 fueron promovidos por compañías farmacéuticas.**

Junto con la implicación de las compañías, otras causas del posicionamiento destacado de España como uno de los países europeos con mejores condiciones para el desarrollo de ensayos clínicos serían el **nivel científico de los profesionales sanitarios, la excelencia de los hospitales, el apoyo de la administración sanitaria y la agencia reguladora, o la creciente implicación de los pacientes.**

Según Farmaindustria, el conjunto de compañías farmacéuticas invirtió en España **1.160 millones de euros en I+D+i en el año 2020⁷**. Esta cifra supone el **segundo mejor registro histórico** solo por detrás de 2019, cuando se llegaron a invertir 1.211 millones de euros.

La actividad investigadora de las compañías del Clúster se alinea con esta tendencia, con un crecimiento constante de la inversión en I+D+i en los últimos años.

Solo en 2020, el Clúster invirtió un total de 158 millones de euros en actividades de I+D+i, una cantidad que supone un **7% sobre la facturación total de las compañías en España y el 13,6% sobre el conjunto de la inversión en I+D+i de las compañías farmacéuticas en España.**

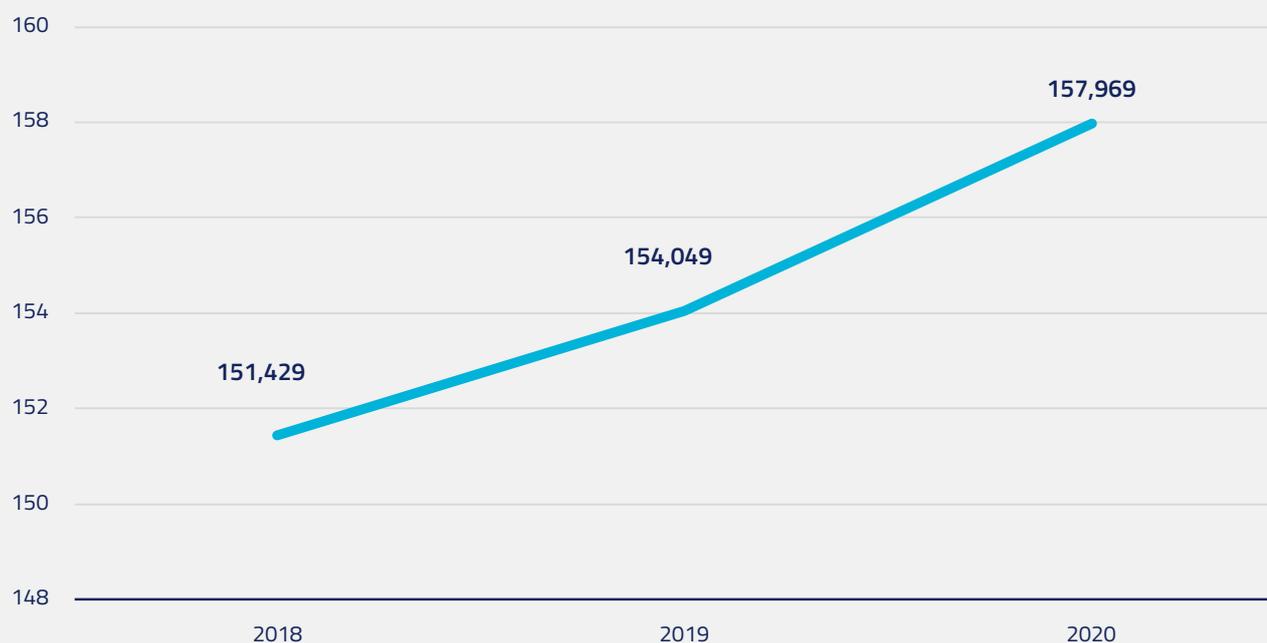
Esta participación se mantiene **estable en los últimos años**, ya que supuso el 13,1% en 2018 y el 12,7% en 2019.

⁶ España consolida en 2021 su liderazgo en ensayos clínicos de medicamentos (Farmaindustria, 19-05-2022)

⁷ La inversión en I+D de la industria farmacéutica logró en 2020 su segundo mejor registro de la historia pese a la pandemia (Farmaindustria, 23-12-2021)

Total Inversión (I+D+i) Clúster

Total Inversión I+D+I del Clúster, millones de euros



El conjunto del sector farmacéutico en España **emplea a 5.965 personas en las áreas de I+D+i de las respectivas compañías**, de las que dos terceras partes son mujeres.

Los departamentos de I+D de las empresas del Clúster están formados por un total de 380 personas (el 6,4% del total del sector en España), de las que 246 son mujeres (un 65% del total, en línea con la media de la industria en España).

PARTICIPACIÓN EN EL PLAN PROFARMA



La apuesta por la innovación de las empresas del Clúster les ha permitido obtener **notables valoraciones en el último cuatrienio del Plan Profarma**, impulsado por los Ministerios de Industria, Comercio y Turismo, Sanidad y Ciencia e Innovación para favorecer la competitividad del sector farmacéutico y potenciar aquellas actividades que aportan un mayor valor añadido.



Boehringer Ingelheim, Merck y Bayer se han situado en el Grupo A del programa (compañías con actividad investigadora significativa con planta de producción o centro de I+D+i propio), con la calificación de "muy buena" para las dos primeras y de "aceptable" para la tercera.

La aportación del Clúster a la internacionalización del valor local



Como se observa, la actividad de I+D+i de las compañías del Clúster Alemán ha llevado a consolidar a España como un **importante centro de investigación a nivel global**, en un posicionamiento que se debe reforzar a corto y medio plazo gracias a las inversiones anunciadas para los próximos años.

Esta firme apuesta de las compañías por su actividad en nuestro país se traduce también en un perfil de **exportación de productos de gran valor**, producidos en algunas ocasiones de manera exclusiva en sus centros en España. Con ella, sus **plantas de fabricación e investigación españolas son elementos clave en la estrategia global de las respectivas compañías**.

De este modo, las compañías del Clúster contribuyen de manera muy significativa a la actividad exportadora de la industria farmacéutica en España, uno de los principales motores de su crecimiento continuo.

En la actualidad, los **medicamentos en general son el cuarto producto más exportado en España**, con un 4.9% de todas las exportaciones del país.

Según recoge la Memoria Anual 2020 de Farmaindustria, las **exportaciones farmacéuticas suponen el 22,3%** del total de estas operaciones en España de productos de alta tecnología, lo que

convierte a esta industria en el sector más importante en este ámbito, junto con el aeroespacial.

En términos absolutos, se estima que **España exportó en 2020 productos farmacéuticos por un valor cercano a los 12.800 millones de euros**.

Una gran parte de estas exportaciones se dirigen a otros países de la **Unión Europea, como Alemania o Francia**.

No obstante, entre sus principales socios comerciales también se encuentran países extracomunitarios tales como **Suiza, Estados Unidos o China**.

Exportación de valor

Las compañías del Clúster con mayor capacidad de producción se caracterizan por un perfil de exportación de productos de gran valor, producidos en algunas ocasiones de manera exclusiva en sus centros en España.

Con ella, sus plantas de fabricación en el país son elementos clave en la estrategia global de las respectivas compañías.

BAYER

Un buen ejemplo es el caso de Bayer, que produce el 100% del principio activo de la Aspirina en su planta de **La Felguera (Asturias)**. **El 100% de la producción de esta planta se destina a la exportación.**

Por su parte, el porcentaje de producción dirigido a la exportación de la planta de **Berlimed (Alcalá de Henares)** se sitúa en el **80%** y el de la planta de **Quart de Poblet, en el 60%**. Cabe recordar que el centro de Berlimed está especializado en producción de cápsulas de gelatina blanda, medios de contraste y líquidos terapéuticos, mientras que el centro de Quart de Poblet se centra en la producción de fitosanitarios.

La capacidad de exportación de Bayer en España se verá, además, reforzada en los próximos años gracias a la actividad de la **planta de Viralgen en San Sebastián** que se inauguró oficialmente en junio de 2021. En esta planta se producen vectores virales adenoasociados (AVV) para terapia génica y es **una de las pocas instalaciones en Europa con capacidad de producción a escala industrial**, lo que la convertirá en un centro proveedor a mercados internacionales de primer orden.

MERCK

Con una **capacidad exportadora de prácticamente 150 millones de euros**, Merck también presenta un porcentaje de exportación muy elevado de sus centros más especializados.

Destaca especialmente la **planta biotecnológica de Tres Cantos (Madrid)**, que **exporta el 100% de su producción** y abastece al mercado mundial de la hormona de crecimiento recombinante (r-hGH).

Asimismo, es el **principal productor del mercado mundial de la gonadotropina humana recombinante (r-FSH)**.

Por su parte, la **planta química de Merck en Mollet de Vallès (Barcelona)** **exporta el 95,43% de sus ventas**, y la **planta farmacéutica de Mollet de Vallès suministra productos cardioprotectores y para la diabetes** a más de 50 países y cuenta con la aprobación de las autoridades sanitarias españolas, europeas y de las autoridades correspondientes de los países a los que suministra en Sudamérica, África, Canadá, Asia, y Oriente Medio (Gulf Cooperation Council, GCC en sus siglas en inglés).

BOEHRINGER INGELHEIM

Otro importante centro de exportación del Clúster lo constituyen las dos plantas de producción farmacéutica de Boehringer Ingelheim **en Sant Cugat del Vallès: la primera planta, especializada en inyectables y orales, y la segunda en especialidades farmacéuticas para inhalación.**

Ambas plantas, se integran en la estrategia mundial de producción y fabricación de Boehringer Ingelheim. Por ejemplo, en Sant Cugat del Vallès, la compañía fabrica actualmente más de 15 millones de cartuchos asépticos que son envasados junto con sus correspondientes inhaladores (producidos en la planta de Boehringer Ingelheim en Dortmund) y exportados a más de 35 países alrededor del mundo. **En el futuro, se estima se exportarán desde sus plantas en España, más de 25 millones de unidades.**

En este sentido, cabe destacar que ambas instalaciones disponen de una **estructura flexible**, con capacidad de expansión en el futuro para poder atender las demandas de nuevos mercados, productos y la incorporación de nuevas tecnologías.

Perfiles de investigación por compañía



Por lo que respecta a los perfiles de investigación de las compañías del Clúster, cabe destacar la heterogeneidad de focos de especialización, que permite el desarrollo de líneas de investigación extremadamente diversas y de gran valor para atender necesidades médicas no cubiertas y para mejorar la calidad de vida y el bienestar de los ciudadanos.

BAYER

Bayer, con su actividad en salud y alimentación, cuenta en España con seis centros de I+D y 168 empleados dedicados a esta actividad (109 de ellos, un 65%, mujeres), con lo que se constituye como una de las compañías que **apuesta con mayor intensidad por España como polo de investigación**, con una elevada especialización de cada uno de sus centros de investigación farmacéutica.

Por ejemplo, la planta de **Alcalá de Henares (Berlimed)** es la única del grupo a nivel mundial especializada en la producción de medicamentos en cápsula blanda, una forma galénica que acelera la acción de los fármacos y que facilita la administración de principios activos difícilmente solubles en agua. Por su parte, la planta de **La Felguera (Asturias)** produce actualmente el 100% del ácido acetilsalicílico de la compañía para todo el mundo, además de desarrollar una tarea de investigación continua para la mejora de su proceso productivo en colaboración con Universidad de Oviedo, con quien se lleva a cabo un proyecto de investigación centrado en la economía circular para el aprovechamiento de excedentes y residuos de la planta de La Felguera.

Por todo ello, España constituye un importante hub para Bayer por su contribución en las fases de desa-

rrollo clínico de los principales proyectos de la compañía en el mundo. En este sentido, y **por tercer año consecutivo, España se colocó en 2021 a la cabeza de Europa en cuanto a participación en ensayos clave del programa de desarrollo de Bayer**, que se encuentren en periodo de reclutamiento.

Sólo en 2021, Bayer ha invertido más de 21 millones de euros en innovación en salud, con la involucración de cerca de 6.000 pacientes y en colaboración con más de 800 centros.

Durante este mismo año y siguiendo la línea creciente de inversión de Bayer en nuestro país en los últimos años, la compañía ha sumado una inversión de más de 31 millones de euros en infraestructuras para la ampliación de las capacidades productivas y eficiencia energética.

En total, y con una tendencia ascendiente continúa, en los últimos 5 años, Bayer ha invertido en nuestro país casi 262 millones de euros.

MERCK

Merck cuenta también con una elevada capacidad de I+D gracias a la labor de sus más de 65 investigadores en los dos centros de producción Mollet de Vallès, el centro de producción e I+D+i en Tres Cantos y la sede central en España.

Además, **la sede corporativa de Merck en Madrid** acoge el grupo de operaciones clínicas regionales y el departamento médico, dedicados a la implementación de ensayos clínicos en las áreas de oncología, inmunología, inmuno-oncología, neurología, fertilidad y endocrinología.

En los últimos 5 años, Merck ha invertido más de 100 millones de euros en las plantas de producción y prevé una inversión de 12 millones de euros en la planta biotecnológica, y una inversión de 8,5 millones de euros en la planta química para mejorar los procesos adaptando las últimas tecnologías e impulsar el I+D+i de la compañía.

BOEHRINGER INGELHEIM

Por su parte, **Boehringer Ingelheim, centrando su actividad en salud humana y animal, cuenta con más de 147 profesionales** (96 mujeres) dedicados a I+D+i en España.

De acuerdo con su Programa de I+D, la compañía lleva a cabo el **descubrimiento y desarrollo de nuevos fármacos en cinco áreas terapéuticas distintas:** respiratorio, cardiometabolismo, oncología, neurología e inmunología.

En 2020, **Boehringer Ingelheim invirtió 34,5 millones de euros en investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) en España**, una apuesta que se vio reforzada en **2021 con un incremento de la inversión a 42,6 millones de euros**. Con estos datos, la compañía confirmó su **aportación de valor en el país, destinando un 53% de la inversión a la investigación**.

Siguiendo en esta línea, en 2022, la compañía prevé incrementar su inversión en investigación y desarrollo en un 20% respecto al año anterior, es decir, invirtiendo 50,4 millones de euros.

En cuanto a su apuesta por la innovación, **en 2021 destacaron los 18 millones de euros** destinados a las inversiones industriales en la planta de fabricación de cartuchos asépticos y envasado de la gama de in-

haladores administrados mediante **tecnología Res-pimat®**, junto a una inversión adicional de otros 17 millones de euros en un nuevo tren de equipos para la fabricación de productos anti-diabéticos sólidos.

En total, Boehringer Ingelheim ha invertido más de 170 millones de euros en los últimos cinco años en sus plantas de producción de Sant Cugat del Vallès (Barcelona).

GRÜNENTHAL

Según se recoge en su Memoria de Sostenibilidad 2019-2020, Grünenthal ha redefinido en los últimos años su estrategia de I+D para implantar un nuevo modelo de investigación a nivel global, orientado a atender áreas con altas necesidades médicas no cubiertas, a través de **medicamentos altamente innovadores**.

Las cuatro principales indicaciones de este renovado enfoque son **dolor neuropático periférico, dolor crónico posquirúrgico, dolor lumbar crónico y artrosis**.

Para cumplir sus objetivos en el área de I+D+i, Grünenthal ha transformado la organización y su modelo de operación para que sea **más flexible y se enfoque en diferentes capacidades**.

DR. FALK

La inversión en I+D de Dr. Falk se focaliza en el desarrollo de **ensayos clínicos y nuevos fármacos gastrointestinales y hepáticos, orientados principalmente al tratamiento de enfermedades autoinmunes crónicas gastrointestinales y hepáticas**, como la colitis ulcerosa, la enfermedad de Crohn, la colitis colágena o la hepatitis autoinmune.

Modelos de I+D+i en colaboración con empresas locales

Las compañías del Clúster de mayor dimensión coinciden en el desarrollo de un modelo de innovación híbrido, que combina una ambiciosa inversión en recursos internos con el desarrollo de programas colaborativos que contribuyen al **desarrollo de los ecosistemas de innovación locales**.

Por ejemplo, **Merck** participa en iniciativas como el **ecosistema de transferencia de conocimiento The Game Changers Lab**; el **South Summit**, dirigido a mostrar el talento y la innovación de las **startups internacionales al mundo y ayudarles a conectarse con potenciales inversores**; el hub **Barcelona Health Hub**, enfocado a la **conexión de todos los agentes que intervienen en la salud en España**; o el proyecto **Fast Forward**, en el que a través de una **open call se selecciona una start up ganadora** para colaborar en el reto de la implantación de la inteligencia artificial en el diagnóstico, tratamiento y monitorización oncológicos.

Entre las iniciativas de **Bayer** destaca el proyecto **LifeHub Barcelona**, presentado en el **marco del Mobile World Congress 2022**. Esta iniciativa se plantea como una **estructura colaborativa para coordinar acciones con el ecosistema local para la transformación de la salud y la agricultura**, áreas esenciales para la actividad de la Bayer. Esta unidad está ubicada en la sede central de Bayer en **Sant Joan Despí**, y dispone de 600 metros cuadrados con el objetivo de crear un **entorno de colaboración** con actores clave en los ámbitos de las terapias digitales y la transformación de los cultivos mediterráneos.

Asimismo, Bayer también **colabora estrechamente con instituciones del territorio** como la Universidad de Alcalá de Henares, la Universidad de Oviedo o el CSIC. Igualmente, en Barcelona cuenta con el **Bayer Service Center**, centro de excelencia que ofrece un servicio de soporte a la organización a nivel mundial, en áreas estratégicas como **Supply Chain Management o Digital Solutions**. Este centro supone además un polo de atracción de talento internacional, para lo que se trabaja con el ecosistema académico e investigador local en la búsqueda de sinergias y oportuni-

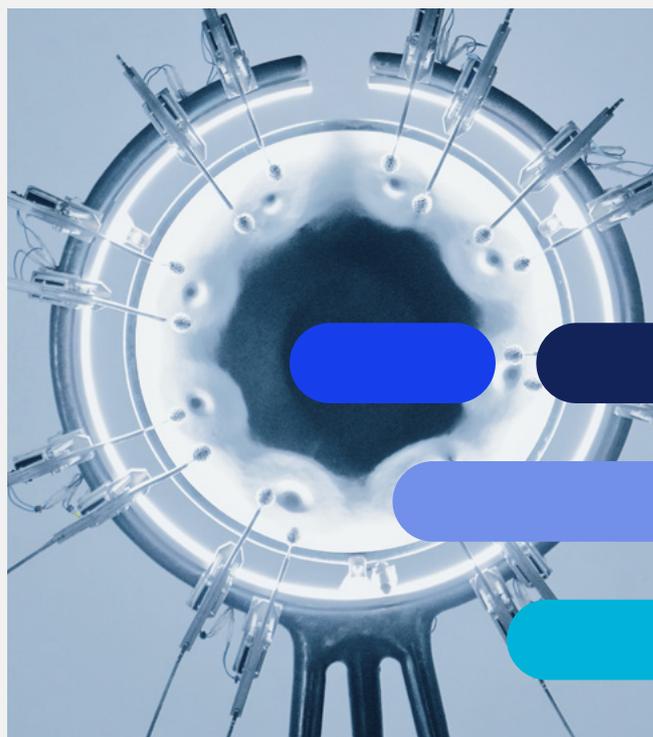
des de colaboración. La compañía participa también en el **Barcelona Health Hub**.

Por su parte, **Boehringer Ingelheim** cuenta con tres hubs internacionales en nuestro país. Esto es, el **Delivery Unit**, el **IT Service Center** y otro hub de **Regulatory Affairs**. Específicamente para el primero (Delivery Unit), creado en 2018 con el objetivo de **desarrollar proyectos innovadores** enfocados a la mejora continua en áreas como la automatización y medición de campañas, la gestión de activos digitales e integración de datos y los servicios de gestión del aprendizaje, la compañía en mayo de 2022 ha anunciado una inversión de 11 millones de euros con la previsión de duplicarla en los próximos tres años.

El objetivo es convertir a este hub en líder de la innovación digital dentro de la industria farmacéutica y ser un site estratégico para la compañía a nivel global.

El anuncio de la inversión puso el foco en la aportación de valor en el territorio, gracias a la colaboración con universidades y centros especializados en tecnología del entorno.

Asimismo, la compañía colabora con el **ecosistema innovador a través de acuerdos empresariales o consorcios innovadores**, como por ejemplo mediante su participación en el **Barcelona Health Hub**.



Los ensayos clínicos del Clúster



España también se ha convertido en país de referencia en el mundo en la realización de ensayos clínicos. El Registro Español de Estudios Clínicos (REEC), que coordina la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios (AEMPS), ha cerrado 2021 con cerca de un millar de nuevos ensayos clínicos en marcha (específicamente 997 ensayos).

Actualmente se estima que hay en marcha en España unos **3.500 ensayos clínicos de medicamentos**. De ellos, 163 han sido iniciados por las compañías del Clúster Alemán, lo que representa un **5% del total**.

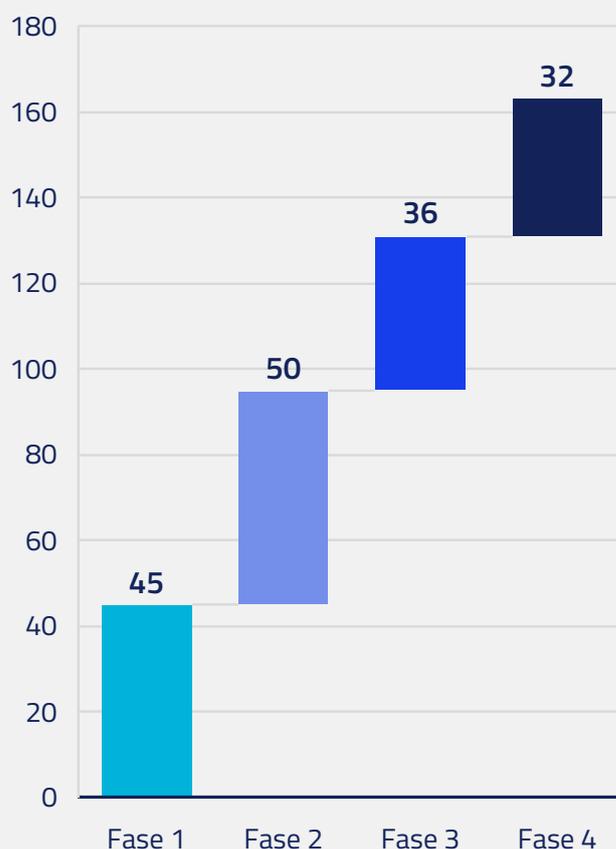
Los ensayos no ofrecen únicamente nuevas esperanzas para los pacientes, sino que también tienen **consecuencias económicas muy positivas para el sistema sanitario**: atraen financiación de las compañías farmacéuticas promotoras a los hospitales participantes, tanto públicos como privados. Además, **suman reputación, experiencia y conocimiento** a los profesionales sanitarios que los realizan, situándoles en la vanguardia científica, que pueden aplicar en su labor asistencial.

Actualmente, **los investigadores y centros sanitarios en España participan ya en uno de cada tres ensayos clínicos que se desarrollan en Europa**. Cabe destacar que el Clúster Alemán, a través de sus ensayos clínicos, colaboró en 2020 con **más de 1.400 centros y contó con la participación de más de 12.000 pacientes**.

Por lo que respecta a la distribución de los ensayos clínicos del Clúster según las distintas fases de investigación y desarrollo farmacéuticos, **el 28% de los ensayos se encuentra en Fase I; el 31%, en**

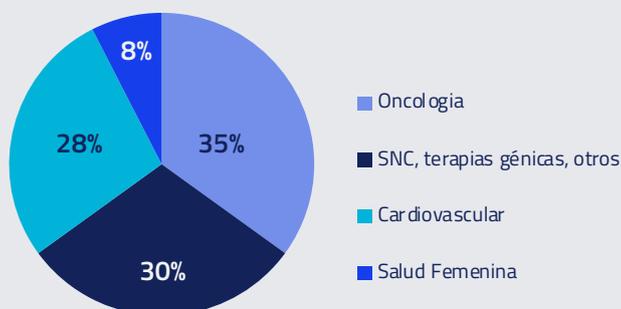
Fase II; el 22%, en Fase III; y el 20% restante, en Fase IV. En términos absolutos, esto se representa en las siguientes cifras:

Ensayos Clínicos del Clúster por Fases, número agregado por Fase

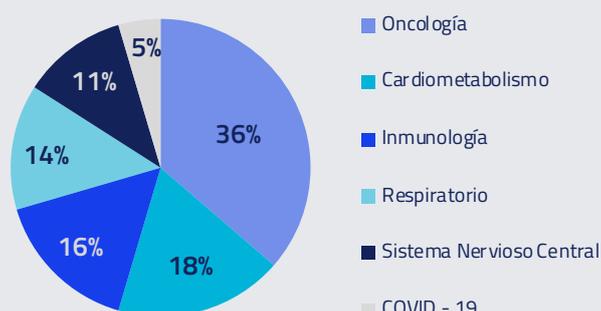


Principales áreas terapéuticas de los ensayos clínicos

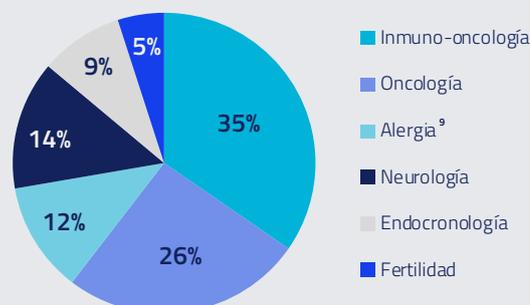
BAYER



BOEHRINGER INGELHEIM



MERCK



⁸ La industria farmacéutica impulsa la innovación en España: a la cabeza en solicitud de patentes europeas (Farmaindustria, 05-05-2022)

⁹ Actualmente Merck ya no opera en Alergia. La compañía vendió su negocio a Dermapharm Holding SE en 2020.

Número de patentes en España

La actividad de la industria farmacéutica en **España es también referente en Europa en solicitud de patentes**, uno de los indicadores de referencia a la hora de valorar el nivel de innovación de un sector.

Según datos del último informe anual de la Oficina Europea de Patentes (OEP) recogidos por Farmaindustria⁸, **el sector farmacéutico fue el que presentó más solicitudes de patentes en España en 2021**, con un total de **189 (el 8,9% del total)**. Esta cifra supone también la más elevada presentada por el sector en toda su historia.

En este marco, el Clúster Alemán también presenta un ritmo elevado de solicitud y registro de patentes en los últimos años en España, centrado principalmente en la actividad de tres de sus compañías:

BAYER

Seis patentes en los últimos tres años en **Berlimed** (planta de Alcalá de Henares), centro que actualmente trabaja en el **desarrollo de nuevas tecnologías** de encapsulado con el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) y con otras instituciones y socios académicos y científicos como la Universidad de Alcalá de Henares.

Además, a las patentes de Berlimed, hay que añadir el elevado número de **patentes generadas en el centro de Viralgen** (antiguo Azkbio), adquirido por Bayer en octubre de 2020, en áreas como producción de AAV.

BOEHRINGER INGELHEIM

La actividad de **investigación y desarrollo de Boehringer Ingelheim**, junto con **la innovación local en la tecnología, prototipos y equipos especialmente diseñados para los procesos de fabricación de las plantas en Sant Cugat del Vallès**, han contribuido de forma notable al desarrollo de Patentes de la compañía.

Especialmente si nos centramos en algunos de los **equipos de tecnología punta** de los que dispone Boehringer Ingelheim en España, encontramos: aisladores para la producción de ampollas, reactores para la fabricación de parenterales con agitación magnética, limpieza y esterilización automática, control electrónico automático de partículas y cosmética y producción de agua para inyectables.

MERCK

La planta biotecnológica de **Tres Cantos** realiza una intensa labor investigadora que, además de convertirla en un referente en la compañía como centro piloto para el desarrollo de procesos biotecnológicos, ha dado lugar al desarrollo de una **Patente Internacional de un nuevo medio de cultivo**, desarrollada íntegramente por el equipo de investigación español, aprobada en la Unión Europea y en Estados Unidos.

También se ha tramitado una **patente internacional del desarrollo de un equipo para el vaciado de botellas rodantes y recogida del sobrenadante en cultivos de células a escala industrial**.

Desde la **división Life Science** se ha obtenido el registro de una **patente del sistema de filtración de flujo normal Millichilling**, desarrollada por completo en España.

04.

Contribución al desarrollo sostenible

Como se ha reflejado en los capítulos precedentes del informe, las compañías del Clúster muestran una elevada implicación en el desarrollo económico y social del país, a partir de las acciones vinculadas al desarrollo de la actividad cotidiana. Por ejemplo, destaca la generación de empleo directo e indirecto de calidad, la contribución al desarrollo económico mediante planes de inversión en infraestructuras e I+D+i, o la colaboración con entidades locales.

Además, todas ellas cuentan con **planes específicos de sostenibilidad, que agrupan las acciones que desarrollan en los tres ámbitos de la sostenibilidad (Medio ambiente, Social y Gobernanza) y plantean nuevos objetivos específicos.**



Estrategia de sostenibilidad con enfoque ESG



La propia actividad del sector farmacéutico puede considerarse una acción de carácter social por su contribución a la salud individual y colectiva y, con ello, al desarrollo económico y social de una comunidad y territorio.

Además, las compañías del sector han **amplificado tradicionalmente este compromiso** mediante acciones como la inversión en I+D+i, la colaboración con centros sanitarios o el desarrollo de acciones de apoyo a colectivos necesitados, que habitualmente se han englobado bajo el concepto de “**solidaridad**”.

Hoy, de acuerdo con las iniciativas globales vinculadas al desarrollo sostenible, las compañías del sector farmacéutico en España –particularmente, las que forman el Clúster– **gestionan la sostenibilidad desde su triple impacto: medioambiental, social y de gobernanza.**

Naciones Unidas, mediante un informe de la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas (mayo 2022), ha reconocido recientemente el **elevado compromiso de las empresas y entidades sanitarias y farmacéuticas en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).**

En concreto, indica que las compañías del sector se sitúan por encima de la media española en el conocimiento de los **objetivos de la Agenda 2030 (87% de conocimiento, frente al 81% de la media)** y, además, el **100% de las empresas consultadas ha afirmado**

llevar a cabo acciones relacionadas con los distintos ámbitos de los ODS, frente al 85% del resto de sectores consultados.

Este reconocimiento es extensivo a las integrantes del Clúster, que muestran un elevado compromiso con el impacto de su actividad en el entorno y cuentan con planes propios de sostenibilidad.

Además, de acuerdo con la normativa vigente, desarrollan también **herramientas de reporting no financiero** en las que dan a conocer las acciones que realizan en este sentido: **memorias de sostenibilidad e informes de responsabilidad social corporativa.**

En estos soportes coinciden en tomar de referencia a los ODS de Naciones Unidas para poner en valor su actividad.



A partir de la información recogida en los distintos informes de las compañías del Clúster, puede citarse la contribución de su actividad en los distintos ODS:

3 SALUD Y BIENESTAR



- Contribución activa a la buena salud y bienestar de los ciudadanos mediante el desarrollo de medicamentos de calidad.

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



- Acciones formativas adaptadas a los jóvenes y programas de acompañamiento al profesorado.
- Impulso de la formación de los profesionales de la salud.

5 IGUALDAD DE GÉNERO



- Presencia mayoritaria de la mujer en las plantillas y puestos directivos.
- Visibilidad de la mujer en la ciencia y en la actividad de I+D.

7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



- Uso de energías renovables en los centros de trabajo.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



- Generación de empleo de calidad y alta especialización.
- Creación de entornos laborales diversos e inclusivos.
- Reconocimientos como mejores compañías para trabajar.

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



- Inversión de referencia en I+D, tanto en desarrollo farmacéutico como de servicios vinculados al sector.
- Desarrollo de patentes.

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



- Colaboración en iniciativas de acción social que contribuyen a reducir la desigualdad social en el acceso a medicamentos.
- Acciones de voluntariado corporativo.

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



- Innovación en el desarrollo de envases sostenibles.
- Fomento de un uso responsable de los medicamentos.

13 ACCIÓN POR EL CLIMA



- Reducción de la huella de carbono en las diversas etapas de la cadena de valor.

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



- Colaboración con centros sanitarios, universidades y otras entidades en el desarrollo de programas conjuntos de investigación y formación.
- Colaboración en programas de innovación abierta con compañías locales.
- Sensibilización pública para la prevención en salud a través del apoyo a iniciativas colaborativas.
- Colaboración con organizaciones de pacientes.

Planes de sostenibilidad por compañía



A continuación, se detallan brevemente los planes o programas de sostenibilidad desarrollados en la actualidad por las compañías del Clúster.



Bayer considera que su compromiso con la sostenibilidad está integrado en cada paso de la cadena de valor, considerando no solo el impacto de su actividad en la economía, sino también el de sus acciones en el ámbito medioambiental y social, de acuerdo con los criterios ESG. Para ello, **integra la sostenibilidad en el centro de todas sus operaciones para acompañar y contribuir, en base a la ciencia y la innovación, a los retos globales que afronta la sociedad.** Entre ellos, cita explícitamente el objetivo de garantizar que la población mundial, en continuo crecimiento y con mayor esperanza de vida, tenga la **oportunidad de prosperar** y, al mismo tiempo, hacer un uso más eficiente y responsable de los **recursos naturales del planeta.**

Los compromisos de Bayer en cada uno de los tres ámbitos de la sostenibilidad son:



Compromiso medioambiental, con la creación de la primera red ibérica de sostenibilidad medioambiental, a través de un **PPA entre Iberdrola y Bayer para el suministro de energía 100% renovable.** Además, a través de la integración de profesionales expertos en el área de cada uno de sus centros, la compañía se encuentra revisando la cadena de valor e impacto de las acciones de la compañía con el objetivo de **acelerar la reducción de emisiones.**



Compromiso social, que recoge el compromiso de atender las necesidades sociales mediante la colaboración con los entornos en los que está presente, con acciones como **proyectos para el acercamiento de la ciencia y apoyo a la educación entre los más jóvenes.** En la acción social, destacan iniciativas como la convocatoria de **becas a la investigación** o para el **desarrollo de jóvenes talentos**, y los **programas de voluntariado corporativo.** Para asesorar al Consejo de Administración y supervisar y estimular el desarrollo de las iniciativas de sostenibilidad de Bayer, la compañía creó en el año 2020 el **Comité de Sostenibilidad independiente**, formado por expertos en desarrollo sostenible externos a la empresa. Su actuación se alinea con los retos que marca **The Science Based Targets Initiative**, que audita sus objetivos climáticos.



Compromiso económico, articulado principalmente a partir de la contribución de los empleados de Bayer al propósito de **"Ciencia para una vida mejor".**

El compromiso de Bayer con la responsabilidad medioambiental, social y el desempeño ético y buen gobierno le ha valido su presencia en el ranking Merco Responsabilidad ESG (Environmental, Social and Governance) España 2021, como **una de las 50 empresas más responsables del país (posición 44) y la más responsable del sector farmacéutico.**

El trabajo en sostenibilidad realizado por Bayer en España, forma parte del movimiento y cambio que la compañía a nivel global ha impulsado decididamente en los últimos años, y en el que Bayer Iberia, se ha posicionado a la cabeza en liderazgo, iniciativa y consecución.

ANÁLISIS DE LA DESPOBLACIÓN EN ESPAÑA (BAYER)



Como ejemplo de las iniciativas que desarrolla Bayer en beneficio del desarrollo social y económico de los territorios en los que está presente destaca la **creación del grupo Expertos** repensando lo rural para una España saludable y sostenible (/erres/), formado por expertos con experiencia en la salud, la agricultura, la digitalización, la economía, la sostenibilidad o la demografía.

Este grupo ha presentado el informe **"La despoblación no viene sola"**, que plantea soluciones para el abordaje de la despoblación en España. En el documento se analizan cuestiones sobre cómo la **digitalización de lo rural puede impulsar la salud ambiental** y la salud de las personas mediante el desarrollo rural y la vertebración del territorio. A raíz de las conclusiones del estudio, el grupo de expertos ha planteado un **decálogo de medidas, agrupadas en cuatro ejes principales:** entorno y salud ambiental; tecnología y digitalización; economía y empleo; y servicios públicos.

Hace años que Boehringer Ingelheim está comprometido con la sostenibilidad.

Boehringer Ingelheim trabaja desde hace varias generaciones, para mejorar la salud de las personas y los animales, con un gran sentido de la responsabilidad para **contribuir con soluciones ambiciosas a esta mejora de la salud**, tanto para la generación actual como las futuras.

Es por este motivo que la compañía **pone el desarrollo sostenible en el centro del negocio**; focalizándose en los recursos, el entorno en el que trabaja, la gente con la que trabaja y las sociedades donde actúa.

Estos son los puntos que constituyen los pilares de la estrategia de desarrollo sostenible de Boehringer Ingelheim, entendidos como los aspectos en los que la compañía cree puede generar un verdadero impacto.



More Health, la compañía persigue mejorar la buena salud de pacientes y animales, abordando necesidades terapéuticas no satisfechas. Para ello, invierte en productos innovadores y medicamentos centrados en beneficiar directamente la salud y el bienestar del paciente.



More Green, a través del que procura mejorar la salud del planeta y preservarlo para las generaciones venideras, protegiendo los recursos naturales y reduciendo la huella ecológica de la compañía.



More Potential, con el que trabaja para mejorar la salud de las personas y las comunidades donde residen a través de la promoción de la sostenibilidad y la inclusión colectiva.

FOMENTO DEL TALENTO FEMENINO (BOEHRINGER INGELHEIM)



Entre las acciones de mayor valor de Boehringer Ingelheim en el ámbito de la sostenibilidad figura la participación en un programa de partnering con la asociación sin ánimo de lucro **Young IT Girls**. El objetivo de la iniciativa es **incentivar la incorporación de talento femenino en el área de IT de la compañía y enfatizar la visibilidad de las jóvenes para generar referentes**.

Esta colaboración permite incentivar las vocaciones tecnológicas entre las jóvenes estudiantes y servir de inspiración para el futuro talento femenino. Asimismo, fortalece la relación de Boehringer Ingelheim con los centros universitarios para facilitar su bolsa de trabajo, dando visibilidad al potencial de las jóvenes con perfiles científicos, tecnológicos y digitales mediante acciones de promoción.

En este mismo ámbito, la compañía celebra el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia a través de la iniciativa **#100tífiques**, en la que investigadoras de la compañía imparten charlas divulgativas a estudiantes.

Por su parte, la estrategia de sostenibilidad de Merck también contempla de forma holística aspectos económicos, sociales y medioambientales, con una **contribución focalizada en cinco ODS (en concreto, los ODS 3, 8, 9, 12 y 17)**.

Esta estrategia plantea tres grandes objetivos corporativos y señala las principales áreas de enfoque para lograr su implantación efectiva:



Objetivo: “en 2030 haremos avanzar el progreso humano para más de 1.000 millones de personas con una ciencia y una tecnología sostenibles”.

Áreas de enfoque:

- Innovación en sostenibilidad y tecnología para los clientes.
- Impacto de las tecnologías y productos sobre la salud y el bienestar.



Objetivo: “en 2030 integraremos plenamente la sostenibilidad en todas nuestras cadenas de creación de valor”.

Áreas de enfoque:

- Valores y cultura de la sostenibilidad.
- Cadena de suministro transparente y sostenible.
- Licencia social asegurada para operar en distintas regiones.
- Impacto de las tecnologías y productos sobre la salud y el bienestar.



Objetivo: “en 2040 alcanzaremos la neutralidad climática y habremos minimizado el consumo de recursos”.

Áreas de enfoque:

- Cambio climático y emisiones.
- Intensidad en el consumo de agua y recursos.

La estrategia planta un enfoque basado en los datos, para garantizar la mensurabilidad de los objetivos fijados a través de KPIs claramente definidos. Su implementación transversal se estructura a partir de las áreas de enfoque: las divisiones y funciones de la compañía abordarán estas áreas de enfoque fijando sus propias prioridades sobre la base de sus distintas capacidades, estrategias, necesidades y cartera.

FUNDACIÓN MERCK SALUD



La **Fundación Merck Salud** es una entidad sin ánimo de lucro, financiada por Merck, que trabaja desde 1991 en la promoción de la investigación, el apoyo a la bioética, la difusión del conocimiento, y la defensa de la salud como un derecho de todos.

La Fundación trabaja de acuerdo a tres líneas estratégicas (Ciencia e Investigación, Formación, Comunicación y Acercamiento a la Sociedad, y Mujer, Tecnología e Innovación) y parte del Consejo de Fundaciones por la Ciencia, que tiene la misión de **trabajar para reforzar el vínculo entre ciencia y sociedad** mediante acciones que promuevan la ciencia abierta e inclusiva, la cultura y la educación científica.

La responsabilidad social corporativa de esta compañía está en el centro de su estrategia y cultura empresarial. Con el objetivo de generar un impacto positivo en la sociedad, basa su política de RSC en **tres pilares fundamentales**: los **PACIENTES** a los que sirven, **PERSONAS**, su equipo humano, pero también nuestros socios y la sociedad en general, y el **PLANETA** del que dependemos.

Además, su compromiso social se recoge en sus Memorias de Sostenibilidad, que se auditan externamente según los criterios Global Reporting Initiative (GRI) y se publican bienalmente.

Todas ellas han alcanzado la máxima valoración según las directrices de la Guía G4 del Global Reporting Initiative (GRI).



PACIENTES

Como especialistas en el abordaje del dolor, ayudan a formar a los profesionales sanitarios y a los pacientes sobre cómo mejorar su abordaje y hacer un uso responsable de los medicamentos para su tratamiento. También pone en marcha iniciativas de concienciación y trabajan por una mejor accesibilidad a los tratamientos actuales, mientras desarrollan nuevos medicamentos para necesidades médicas no cubiertas.



PERSONAS

En el área de PERSONAS, fomentan la confianza y promueven la diversidad, el talento femenino y la inclusión entre su equipo humano. De hecho, con un equipo de dirección con una 50% de presencia de mujeres, mandos intermedios con el 44%, y resto de la plantilla con un 49%, hace que el equipo de humano de Grünenthal sea paritario equitativo y diverso.



PLANETA

Reducir su impacto en el medio ambiente es también un pilar fundamental para Grünenthal y por ello, implica a sus propios profesionales, socios y clientes en sus esfuerzos por utilizar los recursos de manera sostenible y reducir los residuos.

Uno de los últimos ejemplos de su compromiso con el planeta, ha sido la reforestación de una zona biodegradada de Córdoba. Construyeron un proyecto total de reforestación con 1.750 ejemplares que permitirán absorber 200 toneladas de CO2.

FUNDACIÓN GRÜNENTHAL



La Fundación Grünenthal es una organización sin ánimo de lucro, financiada por Grünenthal, que bajo la visión de alcanzar “un mundo sin dolor”, trabaja para que la **sociedad sea consciente de que el dolor crónico es una enfermedad.**

Para lograr este objetivo, entre otras iniciativas, en el año 2000 se creó en España la **Fundación Grünenthal**, una organización sin ánimo de lucro cuya misión es **mejorar la calidad de vida de las personas con dolor mediante el fomento de su abordaje biopsicosocial.**

