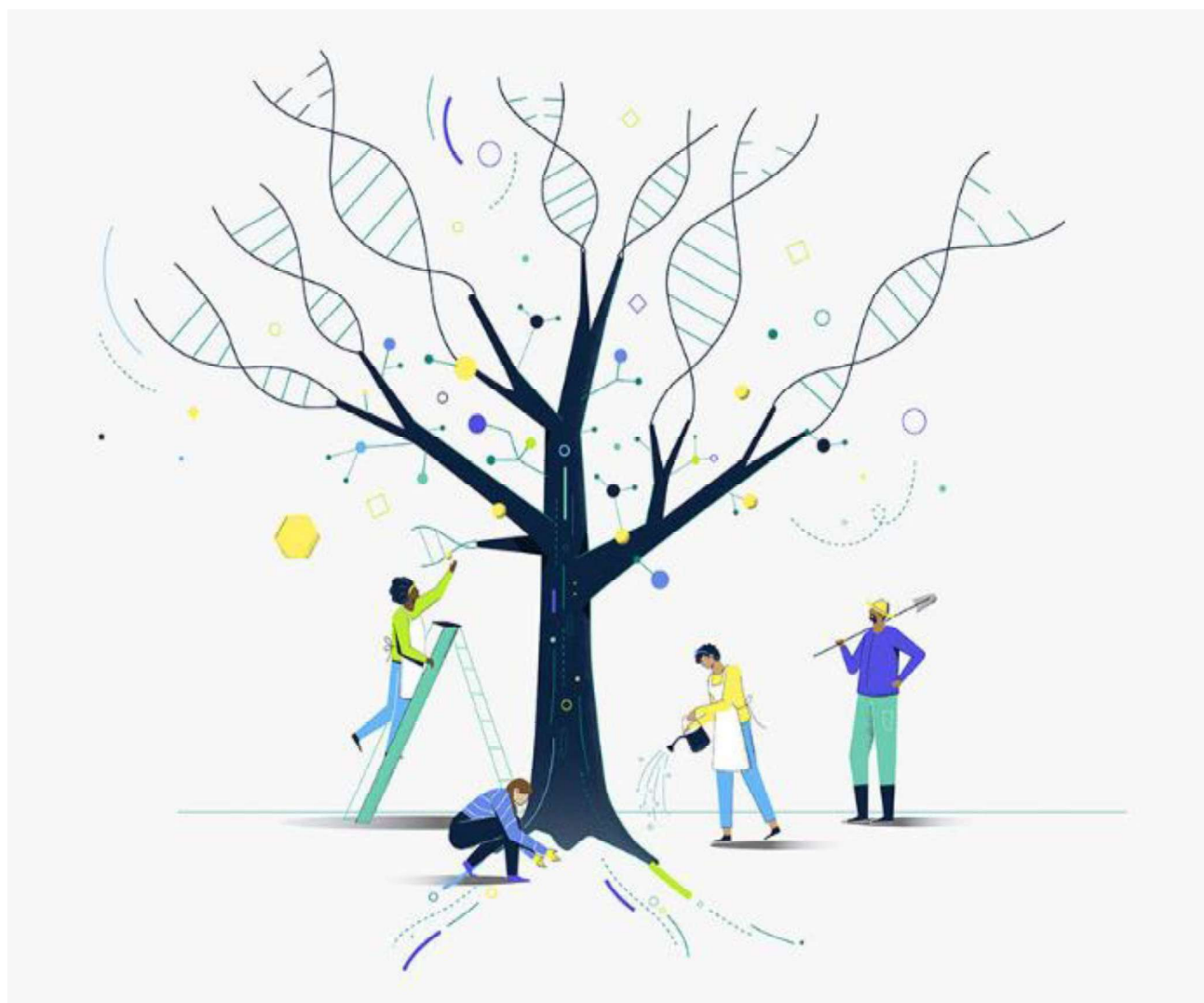


ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

2025



INDICE

1. Acerca de este informe	pág 3
2. MSD España	pág 6
3. Investigación y Desarrollo en España	pág 10
4. Análisis de riesgos	pág 13
5. Alianzas estratégicas	pág 15
6. Cuestiones medioambientales	pág. 19
7. Cuestiones sociales y relativas al persona	pág 33
8. Lucha contra la corrupción y el soborno	pág 49
9. Derechos humanos	pág 55
10. Información sobre la sociedad	pág 56
11. Información fiscal	pág 64
12 Indicadores GRI	pág 65

ACERCA DE ESTE INFORME

El Consejo de Administración de **Merck Sharp & Dohme de España, S.A.** (en adelante, *MSD España*) presenta el presente **Estado de Información No Financiera**, elaborado de conformidad con la **Ley 11/2018**, que modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y la Ley de Auditoría de Cuentas en materia de información no financiera y diversidad.

El Grupo Merck está presente en aproximadamente 150 países y su sociedad matriz es **Merck & Co., Inc.** (en adelante, *Merck & Co.*), con sede en Rahway (Estados Unidos). Las entidades filiales del Grupo se organizan por regiones y funciones, distinguiéndose entre compañías fabricantes y distribuidoras. En este contexto, **MSD España opera como una sociedad comercializadora dependiente de Merck & Co.**

La **Oficina de Responsabilidad Corporativa de Merck & Co.** Es responsable de la elaboración y publicación del informe anual de responsabilidad corporativa del Grupo, el cual abarca sus operaciones a nivel global y se encuentra disponible para su consulta en el siguiente enlace: <https://www.msd.com/company-overview/responsibility/>.

Dicha Oficina colabora estrechamente con las distintas unidades de negocio y áreas funcionales, con el objetivo de integrar los principios de responsabilidad corporativa en las políticas, estrategias y prácticas comerciales, así como de incorporar la perspectiva de los grupos de interés externos en los procesos de toma de decisiones.

Con carácter previo a la elaboración del presente informe, se llevó a cabo un **análisis de materialidad** que permitió identificar los asuntos más relevantes. A través de este Estado de Información No Financiera, se pretende dar una respuesta completa, transparente y comprensible a aquellos aspectos considerados críticos tanto para la entidad como para sus grupos de interés.

La capacidad de identificar, comprender y priorizar las cuestiones de responsabilidad corporativa más relevantes para el negocio y para los grupos de interés permite a MSD España centrar sus esfuerzos en los ámbitos clave e informar sobre ellos de forma eficaz y transparente.

El presente informe ofrece una visión integral del desempeño de la compañía, poniendo el foco en aquellos aspectos que resultan determinantes para el éxito del negocio y la generación de valor sostenible para sus accionistas y otros grupos de interés.

Los indicadores clave no financieros incluidos en este Estado de Información No Financiera se basan en estándares ampliamente reconocidos y están alineados con los principios establecidos por la **Global Reporting Initiative (GRI)**.

Este informe tiene carácter público y puede consultarse a través de la página web corporativa de MSD España <https://www.msd.es/>

Análisis de materialidad

Nuestro análisis de materialidad constituye una herramienta clave para la identificación y priorización de los asuntos más relevantes, al tiempo que nos permite escuchar activamente e involucrar a nuestros grupos de interés. Este proceso contribuye a fortalecer nuestra organización mediante el desarrollo de acciones enfocadas y alineadas con sus expectativas.

Asimismo, el análisis proporciona una visión prospectiva sobre las principales tendencias del entorno, los riesgos potenciales y las oportunidades emergentes que pueden afectar a nuestra capacidad de generar valor a largo plazo.

Como resultado del assessment realizado a nivel global, se han identificado una serie de prioridades clave, agrupadas en cuatro áreas críticas. A continuación, se presenta una representación gráfica de dichas prioridades en función de su relevancia tanto para la compañía como para sus grupos de interés.





“En MSD, los pacientes son lo primero. Y ese principio que nos guía, se traduce en ciencia, en responsabilidad y en la forma en que trabajamos cada día: con compromiso, integridad, y con cuidado.”

Ana Argelich- Directora general MSD en España

Estimados lectores,

Os presentamos un nuevo Informe del Estado de la Información No Financiera (EINF) de MSD en España. Es el reflejo de un año exigente, del que me siento orgullosa por el compromiso de nuestros equipos y por nuestra manera de avanzar: con rigor, transparencia y una responsabilidad que va más allá del resultado.

Poner la ciencia al servicio de cada persona

Nuestro propósito no ha cambiado: emplear el poder de la ciencia de vanguardia para salvar y mejorar vidas. Por eso investigamos para responder a necesidades médicas no cubiertas, colaboramos con el sistema sanitario y trabajamos para que la innovación llegue a las personas con seguridad, equidad y confianza.

1ª
subsidiaria europea en participación
de ensayos clínicos y pacientes
tratados (2025)

80%
de la participación en los ensayos
clínicos de la empresa a nivel global
(2025)

209
ensayos clínicos en marcha en fase I-
III (2025)

Porque detrás de cada avance científico hay una historia, y detrás de cada historia, una vida que importa.

Construir confianza desde la ética y la responsabilidad

La confianza se construye en el día a día. Queremos ser un socio cercano y fiable, guiado por la calidad, el cumplimiento y la integridad, y comprometido con relaciones basadas en el respeto y el diálogo.



Existe una red de
Champions de Compliance
compuesta por 40-50
empleados

Estamos convencidos de que la sostenibilidad y el buen gobierno son esenciales para seguir aportando valor al sistema sanitario y a la sociedad.

En este sentido, en MSD apostamos y nos comprometemos con el concepto One Health, cuidando de la salud de las personas, los animales y, también, del medioambiente.

Cuidar de las personas que hacen posible nuestro propósito

Nada de esto sería posible sin las personas que forman MSD. Cuidar de quienes cuidan —impulsando su desarrollo, bienestar y sentido de pertenencia— es una prioridad. Fomentamos una cultura en la que la diversidad y la inclusión no es una moda, se vive, y donde cada persona puede aportar su talento y sentirse parte de un propósito común.

Creemos que cuando las personas se sienten valoradas y alineadas con un propósito común, el impacto positivo se multiplica.

Este EINF es, ante todo, un ejercicio de responsabilidad y consistencia en lo que hacemos y cómo lo hacemos. Refleja avances, aprendizajes y también retos que nos invitan a seguir mejorando. Gracias a nuestros equipos por su pasión y compromiso; a los profesionales sanitarios, a nuestros colaboradores y a nuestros socios en el sistema sanitario por su confianza; y, por supuesto, a quienes nos exigen más, porque nos ayudan a mantener el máximo nivel de excelencia científica, de ética e integridad.

Los grandes desafíos en salud sólo pueden abordarse desde la colaboración entre todos los agentes implicados.

Seguiremos avanzando con una convicción firme que nos une a todos: los pacientes son lo primero. Y mientras haya una necesidad médica por cubrir, en MSD seguiremos poniendo la ciencia al servicio de las personas, trabajando juntos, con determinación, humanidad y pro

Ana

MSD ESPAÑA

Información general de la compañía

MSD se estableció en España en 1968, impulsada por el prestigio y reconocimiento internacional de sus investigadores, y celebró su 50.º aniversario en 2018.

La actividad principal de **MSD España** se centra en la comercialización de productos farmacéuticos fabricados por otras entidades del Grupo, que actúan como centros proveedores, así como en la prestación de servicios de alto valor añadido orientados a mejorar la salud de los pacientes.

MSD España forma parte del **Grupo MSD**, cuya sociedad matriz es **Merck & Co., Inc.** La compañía adquiere productos terminados a otras entidades del Grupo para su posterior distribución en el mercado español.

En España, el perímetro de consolidación incluye las siguientes sociedades: **Merck Sharp & Dohme de España, S.A., Laboratorios Abelló, S.A., Schering Plough, S.A. y Animal Health, S.L.**

La sede de MSD España se ubica actualmente en la calle **Josefa Valcárcel 42, Madrid**.

Desde el punto de vista funcional, MSD España opera como una **entidad distribuidora de riesgo limitado**. Los proveedores de productos pueden variar en función de la línea de negocio y la región, si bien mantienen características homogéneas a nivel global. Los productos terminados son adquiridos a entidades del Grupo para su posterior comercialización en España.

Objetivos y modelo de negocio

En MSD España, entendemos que nuestra responsabilidad como compañía comienza con un firme compromiso con los pacientes, situando sus necesidades en el centro del desarrollo y comercialización de medicamentos y servicios innovadores.

Actuar de forma responsable y con una visión a largo plazo es fundamental para cumplir con este compromiso. Nuestro objetivo es consolidarnos como líderes en innovación médica mediante el desarrollo de tratamientos que den respuesta a enfermedades graves y necesidades médicas no cubiertas.

Asimismo, trabajamos activamente para mejorar el acceso a nuestros productos, colaborando con administraciones públicas, organismos y otros agentes del sistema sanitario, con el fin de ampliar el alcance de nuestros tratamientos.

La **colaboración** constituye un pilar estratégico, promoviendo alianzas con instituciones, compañías y profesionales sanitarios para optimizar la calidad asistencial.

El modelo de negocio de MSD España integra principios de **sostenibilidad y responsabilidad social**, incluyendo la reducción de la huella ambiental, la promoción de prácticas éticas y la contribución al desarrollo de las comunidades en las que operamos.

En este contexto, MSD España se posiciona como un actor relevante en el sector farmacéutico, combinando innovación científica y responsabilidad social con el objetivo de mejorar la salud de la población.

Principales ámbitos de actividad

El compromiso de MSD España se materializa en diversas áreas clave:

- **Investigación y Desarrollo (I+D)**
Invertimos de forma continua en el desarrollo de nuevas terapias, con especial foco en áreas como oncología, enfermedades infecciosas, vacunas y salud animal, aportando soluciones innovadoras a necesidades médicas prioritarias.
- **Comercialización y distribución**
Nuestros productos se distribuyen a través de hospitales, clínicas y farmacias, garantizando el acceso adecuado y oportuno a los tratamientos.
- **Salud pública**
Participamos en iniciativas y programas de prevención en colaboración con las autoridades sanitarias, contribuyendo a mejorar la salud a nivel local y nacional.
- **Educación y concienciación**
Impulsamos iniciativas dirigidas a profesionales sanitarios y pacientes para mejorar el conocimiento sobre enfermedades y tratamientos, favoreciendo una mejor atención sanitaria.

Áreas de interés

MSD España centra su actividad en diversas áreas terapéuticas estratégicas, entre las que destacan:

- **Oncología:** desarrollo de tratamientos innovadores, incluyendo inmunoterapia como pembrolizumab (Keytruda).
- **Vacunas:** investigación y desarrollo de soluciones preventivas frente a enfermedades infecciosas, como VPH o hepatitis B.
- **Enfermedades infecciosas:** desarrollo de tratamientos frente a infecciones, incluidas aquellas resistentes a antibióticos.
- **Enfermedades cardiovasculares y metabólicas:** investigación en patologías como diabetes y afecciones cardiovasculares.

Estas áreas reflejan el compromiso de la compañía con la innovación y la respuesta a necesidades médicas no cubiertas.

MSD en el mercado español: datos clave

En 2025, MSD alcanzó una **cuota de mercado del 3,7 % en España**, situándose en la **cuarta posición del sector farmacéutico**.

Para información detallada sobre la cifra de negocio, se recomienda consultar las Cuentas Anuales de la compañía.

Cadena de valor

El desarrollo de productos farmacéuticos es un proceso complejo que abarca múltiples fases y requiere la participación de profesionales altamente cualificados.

Este proceso implica riesgos significativos en el ámbito de la I+D, dado que no todos los productos logran superar las distintas fases de ensayo clínico, lo que puede conllevar pérdidas relevantes.



En este contexto, **MSD España desempeña un papel clave en la fase de distribución**, canalizando los productos hacia el mercado a través de:

- Distribuidores farmacéuticos (mayoristas)
- Venta directa a hospitals
- Farmacias

Estas entidades gestionan la logística y aseguran la llegada de los productos a farmacias y centros hospitalarios, asumiendo la responsabilidad hasta la entrega final.

En última instancia, los pacientes son los beneficiarios de este proceso, recibiendo tratamientos fruto de un extenso esfuerzo científico y operativo.

Cultura corporativa

En MSD España aspiramos a consolidarnos como una compañía biofarmacéutica líder en investigación intensiva, generando un impacto positivo en la vida de las personas a través de medicamentos innovadores y vacunas.

Nuestra actividad se basa en el uso de la ciencia avanzada con el objetivo de salvar y mejorar vidas, guiados por un profundo respeto por las personas y un compromiso firme con la salud y el bienestar de los pacientes.

Visión, misión y valores

Visión

Transformar positivamente la vida de las personas mediante soluciones innovadoras en salud.

Misión

Descubrir, desarrollar y proporcionar medicamentos y vacunas que salvan y mejoran vidas en todo el mundo.

Valores

- **Los pacientes primero.**
Priorizamos la salud y el bienestar de las personas, promoviendo el acceso a nuestros tratamientos.

- **Respeto por las personas.** Fomentamos un entorno inclusivo, diverso y basado en el respeto mutuo.
- **Ética e integridad.**
Actuamos conforme a los más altos estándares éticos, generando confianza en todas nuestras relaciones.
- **Innovación y excelencia científica**
Impulsamos la investigación y el desarrollo para dar respuesta a las necesidades de los pacientes.
- ---

Investigación y desarrollo en España

En MSD, nos dedicamos a afrontar los mayores desafíos sanitarios a nivel global. Nuestra misión es mejorar la salud y la calidad de vida de las personas, lo que nos impulsa a mantenernos a la vanguardia del descubrimiento científico y la innovación.

En España, MSD participa activamente en la investigación en la mayoría de las áreas terapéuticas que conforman nuestro portafolio global.

Actualmente, estamos involucrados en 209 estudios clínicos, lo que supone un crecimiento del 8% respecto al año anterior (194 estudios en 2024).

Cabe destacar que MSD España participa en aproximadamente el 80% de los estudios clínicos de la compañía a nivel mundial, consolidándose como la filial europea con mayor participación de pacientes en ensayos clínicos.

Asimismo, España ocupa la primera posición en la región en términos de reclutamiento y se sitúa en el quinto puesto a nivel mundial.

Estas cifras reflejan nuestro firme compromiso con la investigación y el desarrollo, así como nuestra contribución al avance del bienestar de la sociedad.

A la vanguardia del descubrimiento científico y la innovación

En MSD nos dedicamos a afrontar los mayores desafíos sanitarios a nivel global.

Nuestra misión es mejorar la salud y calidad de vida de las personas manteniéndonos a la vanguardia del descubrimiento científico y la innovación.

En España, MSD participamos activamente en la investigación en la mayoría de las áreas terapéuticas de nuestro portafolio global.



Nuestro compromiso con la investigación y el desarrollo contribuye al bienestar de la sociedad.

ESG (Environmental, Social & Governance)

Desde hace más de 130 años, operamos con un firme compromiso con la responsabilidad corporativa y la creación de valor sostenible para la sociedad. Este compromiso constituye uno de los pilares fundamentales de nuestra actividad y está plenamente integrado en nuestro Marco Estratégico, reflejando nuestra contribución a la construcción de un futuro más seguro, sostenible y saludable para las personas y las comunidades.

Estamos convencidos de que la integración de criterios ESG en nuestra estrategia contribuye de forma directa a la generación de valor a largo plazo y al desempeño financiero de la compañía. En este sentido, incorporamos métricas específicas de sostenibilidad —vinculadas principalmente a las áreas de acceso a la salud y gestión de personas— dentro de nuestro Cuadro de Mando Empresarial, al que se asigna un peso del 10% sobre el total de indicadores utilizados para evaluar el desempeño de la mayoría de los empleados, incluyendo puestos directivos.

Bajo un enfoque global de trabajo colaborativo, articulado en torno al concepto de *One Team*, estructuramos nuestra estrategia ESG en cuatro áreas prioritarias orientadas a impulsar la creación de valor sostenible:

- **Acceso a la salud**
- **Personas:** desarrollo de una plantilla diversa, inclusiva y saludable
- **Sostenibilidad ambiental:** protección del entorno y uso responsable de los recursos
- **Ética y gobernanza:** actuación conforme a los más altos estándares éticos y de integridad

En línea con este enfoque, **contribuimos activamente al avance de 8 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas**, alineando nuestras prioridades estratégicas con los principales retos globales en materia social, ambiental y de gobernanza. A través de nuestras iniciativas, impulsamos de manera directa el progreso en ámbitos como la salud y el bienestar, la educación, el acceso al agua, la energía sostenible, el empleo de calidad, la producción responsable, la acción climática y las alianzas para lograr los objetivos.



ONE HEALTH

En MSD, además de nuestro compromiso con los principios ESG, contamos con una posición diferencial como una de las pocas compañías biofarmacéuticas con actividad tanto en salud humana como en salud animal. Partiendo del reconocimiento de la interdependencia entre la salud de las personas, los animales y el entorno natural, integramos el enfoque *One Health* en nuestra misión de salvar y mejorar vidas.

Este enfoque se materializa en una colaboración activa en entornos multisectoriales y multidisciplinares, orientada a promover soluciones integrales y sostenibles frente a los principales desafíos sanitarios globales. A través de estas iniciativas, impulsamos la incorporación del enfoque *One Health* como marco de actuación clave para abordar de forma coordinada los riesgos emergentes y las amenazas compartidas.

En este contexto, reforzamos nuestro compromiso con los principales *stakeholders* del ámbito sanitario mediante el desarrollo de alianzas estratégicas, proyectos e iniciativas alineadas con las áreas prioritarias definidas por la alianza cuatripartita internacional *One Health*:

- **Prevención y control de enfermedades zoonóticas**
 - **Resistencia a los antimicrobianos (AMR)**
 - **Seguridad alimentaria**
 - **Salud ambiental e integridad de los ecosistemas**
 - **Colaboración y gobernanza**
-

Análisis de riesgos

La Dirección de MSD España ha establecido un modelo integral de gestión de riesgos que garantiza un enfoque transversal y coordinado en la identificación, evaluación y supervisión de los riesgos en las áreas clave de la organización. A continuación, se describen los principales riesgos identificados, así como las medidas adoptadas para su mitigación:

Responsabilidad y reputación

Este riesgo se refiere a las posibles repercusiones negativas sobre la organización, sus empleados, pacientes, clientes y comunidades, así como sobre su reputación corporativa, derivadas de un uso inadecuado de las redes sociales o de la difusión de información que pudiera contravenir los requisitos legales o regulatorios.

Para su mitigación, MSD España cuenta con políticas específicas orientadas a promover el uso responsable de la información corporativa, así como programas de formación y sensibilización dirigidos a empleados sobre el correcto uso de redes sociales y canales digitales.

Riesgos de corrupción y soborno

MSD España mantiene una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de corrupción o soborno. En este sentido, la compañía se compromete a no prometer, ofrecer, aprobar,

solicitar o aceptar ningún tipo de beneficio indebido que pueda influir en decisiones relacionadas con su actividad empresarial.

La mitigación de este riesgo se articula a través de un sólido sistema de compliance que incluye, entre otros mecanismos, la declaración y gestión de conflictos de interés, la aplicación de criterios de Fair Market Value (FMV) y el establecimiento de controles internos específicos. Asimismo, se desarrollan programas continuos de formación y comunicación para garantizar la concienciación y el cumplimiento de estos principios.

Riesgos en materia de competencia

Este riesgo está asociado a la posibilidad de incurrir en prácticas contrarias a la normativa de defensa de la competencia, incluyendo acuerdos —formales o informales— con terceros que puedan restringir la libre competencia o afectar al comercio.

MSD España promueve activamente conductas basadas en la competencia leal, la transparencia y el respeto a la libre elección del cliente, tanto en sus actuaciones como en sus relaciones con terceros. Para ello, dispone de programas específicos de formación y comunicación dirigidos a sus profesionales.

En relación con este ámbito, en 2022 la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC) impuso una sanción a MSD España por un supuesto abuso de posición de dominio vinculado a actuaciones judiciales relativas al producto Nuvaring. Dicha resolución ha sido recurrida por la compañía, encontrándose actualmente suspendida cautelarmente a la espera de resolución firme.

Riesgos operacionales y de ciberseguridad

Los riesgos operacionales y de ciberseguridad pueden afectar a la continuidad de las actividades y al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la compañía.

Para su gestión, MSD España dispone de un Plan de Continuidad de Negocio (Business Continuity Plan), actualizado en noviembre de 2025, que establece las medidas necesarias para garantizar la resiliencia operativa y la respuesta eficaz ante posibles incidentes.

Modelo de gestión y supervisión de riesgos

El proceso de gestión de riesgos de MSD España tiene como objetivo establecer un mecanismo continuo que permita la identificación, evaluación, seguimiento y mitigación de los riesgos relevantes.

En caso de materialización de un riesgo, el modelo contempla la activación de planes de respuesta y continuidad de negocio, asegurando una gestión eficaz del incidente. Asimismo, los riesgos significativos son comunicados al Comité de Dirección, que, en su caso, los eleva al Consejo de Administración para su supervisión y toma de decisiones

Alianzas estratégicas

Fundación MEDINA

MSD España impulsa alianzas estratégicas público-privadas que refuerzan la investigación biomédica y la innovación científica. En este marco, en 2008 estableció junto a la Junta de Andalucía y la Universidad de Granada la Fundación MEDINA, consolidando un centro de excelencia en descubrimiento de medicamentos innovadores.

La colaboración se orienta a impulsar la investigación en fases tempranas de I+D, fortalecer el ecosistema de innovación en España y fomentar la transferencia de conocimiento entre investigación y desarrollo farmacéutico. MEDINA desarrolla proyectos en áreas prioritarias como enfermedades infecciosas, oncología y patologías neurodegenerativas, así como biomarcadores metabólicos.

La alianza se apoya en capacidades científicas diferenciales, especialmente en el descubrimiento de fármacos a partir de productos naturales microbianos, y en su integración en infraestructuras europeas como EU-OPENSREEN-ERIC. En 2025, la colaboración se centró en el desarrollo de nuevos antimicrobianos frente a resistencias, mediante tecnologías avanzadas y acceso a colecciones únicas de microorganismos.

Como socio fundador, MSD refuerza el carácter estructural de esta alianza, contribuyendo a consolidar un modelo que conecta ciencia de frontera con aplicación industrial y generación de valor sanitario y social.

Alianzas con asociaciones de pacientes

MSD mantiene una estrategia consolidada de alianzas con asociaciones de pacientes, orientada a mejorar la calidad de vida y fortalecer el impacto social a través de la colaboración directa con la comunidad. Este enfoque integra prevención, concienciación, detección precoz, acompañamiento y formación.

En 2025, MSD participó en más de 50 iniciativas junto a más de 40 asociaciones, reforzando una red colaborativa diversa y representativa.

Las principales líneas de actuación incluyen el fortalecimiento del movimiento asociativo, mediante iniciativas como la colaboración con el Foro Español de Pacientes (FEP); el impulso de proyectos en oncología junto a entidades como AECC, GEPAC y ASACO; y el desarrollo de programas en VIH/ITS centrados en prevención y empoderamiento comunitario en colaboración con CESIDA y Adhara.

Asimismo, se promovieron iniciativas en enfermedades respiratorias y apoyo psicosocial, así como programas sostenidos en enfermedades crónicas y raras junto a entidades como FENAER, FEDE y FEDER.

Estas alianzas reflejan un modelo de valor compartido basado en la escucha activa, la colaboración y el compromiso con una atención más cercana, equitativa y centrada en las personas.

Alianzas en oncología y salud digital

MSD ha reforzado sus alianzas estratégicas en oncología y salud digital mediante la colaboración con administraciones públicas y agentes clave del sistema sanitario.

A través de iniciativas como All.Can Spain, y proyectos desarrollados junto a Fundación ECO y Fundación IDIS, la compañía contribuye a mejorar la eficiencia del sistema, promover la coordinación asistencial y avanzar en la transformación digital.

Estas alianzas permiten impulsar modelos asistenciales más integrados y centrados en el paciente, alineados con las prioridades del Sistema Nacional de Salud. Asimismo, facilitan espacios de colaboración para la generación de conocimiento y el desarrollo de soluciones innovadoras en el ámbito de la oncología.

El enfoque colaborativo de MSD en este ámbito refuerza su compromiso con la mejora de resultados en salud y el impulso de modelos sanitarios sostenibles, eficientes y orientados al valor.

Alianza para la orientación a valor del sistema sanitario

MSD impulsa alianzas orientadas a la transformación del sistema sanitario hacia modelos basados en valor, en colaboración con instituciones académicas y expertos en gestión sanitaria.

En este contexto, destaca el desarrollo de "Faro de Valor", una herramienta estratégica que permite evaluar el grado de orientación a valor de las organizaciones sanitarias y definir hojas de ruta para su mejora.

La iniciativa promueve espacios de reflexión con equipos directivos y decisores, facilitando la identificación de palancas de transformación en áreas clave como planificación, asistencia sanitaria, farmacia, investigación y calidad.

Hasta 2025, esta colaboración ha permitido evaluar múltiples organizaciones sanitarias, incluyendo comunidades autónomas, hospitales y unidades especializadas en oncología, contribuyendo al avance hacia modelos más eficientes, coordinados y centrados en resultados en salud.

Este proyecto refuerza el compromiso de MSD con la sostenibilidad del sistema sanitario y la mejora continua de la atención.

Plataforma One Health

MSD colabora activamente con la Plataforma One Health, una alianza multisectorial que integra actores del ámbito sanitario, científico, académico y social.

El objetivo de esta colaboración es promover políticas alineadas con el enfoque "Una Sola Salud", orientadas a mejorar la protección de la salud, reducir inequidades y avanzar en los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

MSD contribuye al impulso de iniciativas de sensibilización, generación de conocimiento y diálogo institucional, favoreciendo la colaboración interdisciplinar e intersectorial. Entre las iniciativas destaca el programa "Una Universidad, Una Salud", orientado a fomentar la formación multidisciplinar en el ámbito universitario.

Esta alianza refuerza el compromiso de MSD con una visión integral de la salud, basada en la interconexión entre personas, animales y medio ambiente.

AseBio

MSD España mantiene una alianza estratégica con AseBio, entidad de referencia del sector biotecnológico en España.

En 2025, la compañía ha desempeñado un papel activo en iniciativas clave del ecosistema biotech, incluyendo su participación en el Informe AseBio y en BIOSPAIN, uno de los principales encuentros europeos del sector.

Asimismo, MSD ha impulsado acciones en el ámbito de One Health, especialmente en el área de resistencia antimicrobiana, promoviendo la colaboración entre actores del sector y el desarrollo de soluciones innovadoras.

Esta alianza contribuye a reforzar la competitividad del sector biotecnológico y a posicionar la innovación como eje estratégico para el desarrollo económico y sanitario.

Forética

MSD es socio promotor de Forética y participa en el Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible, reforzando su compromiso con la sostenibilidad.

A través de esta alianza, la compañía impulsa iniciativas en ámbitos clave como cambio climático, biodiversidad, derechos humanos, diversidad e inclusión y gobernanza, alineadas con estándares internacionales.

En 2025, MSD ha reafirmado su compromiso con estos principios, contribuyendo a consolidar la sostenibilidad como un factor estratégico de competitividad y confianza empresarial.

Asimismo, la participación en iniciativas como Equity Action refuerza el compromiso de la compañía con la generación de impacto social positivo y la promoción de entornos más equitativos.

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Enfoque estratégico global

La estrategia global de Sostenibilidad Ambiental de MSD se centra en tres áreas prioritarias:

1. Impulsar la eficiencia operativa
2. Diseñar productos que minimicen el impacto ambiental
3. Reducir el impacto a lo largo de toda la cadena de valor, tanto aguas arriba como aguas abajo

Estos objetivos reflejan el compromiso público de la compañía de generar mayor valor para la sociedad. A continuación, se detallan las principales metas en materia de sostenibilidad ambiental y los avances alcanzados en su consecución.

Retos y compromisos de Merck & Co.

1. Cambio climático y emisiones de GEI

- **Reducir en un 46% las emisiones operativas (Scopes 1 y 2) para 2030**, respecto a la línea base de 2019
- **Reducir en un 30% las emisiones de la cadena de valor (Scope 3) para 2030**, respecto a 2019
- Alcanzar el **100% de electricidad renovable**.
- Lograr **cero emisiones netas (Scopes 1, 2 y 3) en 2045**, conforme a la iniciativa SBTi

2. Agua

- Mantener el consumo global de agua **en niveles iguales o inferiores a los de 2015**

3. Energía y eficiencia

- Implementar el programa de gestión energética **GENIUS**, alineado con **ENERGY STAR** e **ISO 50001**
- Reducir la demanda energética en instalaciones y flota, mejorando la eficiencia y optimización de los sistemas

4. Biodiversidad y naturaleza

- Identificar y gestionar los impactos significativos sobre la biodiversidad

- Impulsar iniciativas de restauración de hábitats (GRI 304-2 y 304-3)

Principales logros de Merck & Co.

1. Progreso en la reducción de emisiones

- **Reducción del 16% en emisiones de Scopes 1 y 2** respecto a la línea base de 2019
- **Reducción del 6% en emisiones de Scope 3** en el mismo periodo

2. Avances en energía renovable

- Alcanzado el **61% de electricidad de origen renovable**, avanzando hacia el objetivo del 100%
- Formalización de **cuatro acuerdos de compra de energía renovable (VPPA)**, incluida una nueva planta solar operativa en Texas

3. Colaboración con proveedores

- Se establecen **colaboraciones con proveedores** para reducir emisiones de GEI, cubriendo aproximadamente el **60% de las emisiones de Scope 3**

4. Biodiversidad

- Plantación de un **microbosque de 200 árboles nativos** en las proximidades de la sede de Rahway (Nueva Jersey), contribuyendo a la mejora de la biodiversidad, la captura de carbono y la resiliencia del ecosistema

5. Agua

- Desarrollo de iniciativas e infraestructuras orientadas al uso eficiente del agua y a la reducción del riesgo hídrico, en línea con el objetivo de mantener el consumo por debajo de los niveles de 2015

6. Eficiencia energética y edificios sostenibles

- Más de **5,6 millones de pies cuadrados de activos inmobiliarios “verdes”**, con múltiples certificaciones LEED, incluidas cinco certificaciones de nivel Oro en 2024
- **Relanzamiento del programa GENIUS**, incorporando herramientas avanzadas, auditorías y alineación internacional para reforzar la eficiencia energética

Enfoque local

En MSD España adoptamos el enfoque **One Health**, que integra la salud humana, animal y ambiental. En este marco, la compañía asume un compromiso firme con el **Medio Ambiente, la Seguridad, la Salud y la Eficiencia Energética**, orientado a impulsar la sostenibilidad global y a reforzar la prevención de riesgos laborales, en línea con las políticas corporativas en estas materias.

Este compromiso se articula a través de los siguientes principios:

- **Liderazgo y responsabilidad:** promoción activa de la seguridad, la protección del medio ambiente y la eficiencia energética, garantizando la formación, información y recursos necesarios para mantener un entorno de trabajo seguro y saludable para empleados, contratistas y visitantes. Asimismo, se fomenta la identificación de riesgos ambientales y la implementación de oportunidades de mejora en el sistema de gestión.
- **Cumplimiento normativo:** observancia de los requisitos legales y corporativos aplicables en materia de seguridad, medio ambiente y energía, así como de los compromisos voluntarios asumidos por la organización.
- **Mejora continua:** impulso del desempeño ambiental y energético mediante la definición de objetivos y el seguimiento de indicadores, fomentando una cultura de excelencia basada en la integridad, la responsabilidad, la colaboración y la participación.
- **Responsabilidad individual:** integración de las responsabilidades en materia de seguridad, medio ambiente y eficiencia energética en todas las actividades, promoviendo que cada profesional actúe de forma segura y minimice los impactos ambientales derivados de su trabajo, utilizando de manera eficiente los recursos y la energía. Este compromiso es accesible a empleados, contratistas y visitas.
- **Integración en la gestión:** consolidación de la seguridad, el medio ambiente y la eficiencia energética como elementos transversales en la gestión global de la empresa, incorporándolos en la toma de decisiones en todos los niveles organizativos e implicando a las partes interesadas.
- **Transparencia y comunicación:** difusión del desempeño en materia de EHS (Environment, Health & Safety) de forma actualizada, transparente y adaptada a las necesidades de los grupos de interés.
- **Participación de los trabajadores:** mantenimiento de mecanismos de consulta y participación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de sus representantes.
- **Acceso a la información:** garantía de disponibilidad de la información necesaria para la consecución de objetivos y metas ambientales y energéticas.

- **Apoyo de la dirección:** impulso a la adquisición de productos y servicios más eficientes energéticamente y al diseño de instalaciones que permitan mejorar de forma continua el desempeño energético.

Traslado de las oficinas de MSD España a una nueva ubicación

Durante 2025, MSD España llevó a cabo el traslado de sus oficinas desde un edificio en propiedad con más de 60 años de antigüedad a un nuevo emplazamiento en régimen de alquiler. Este cambio supone una modificación significativa en el modelo de gestión ambiental, permitiendo diferenciar dos periodos claramente definidos:

- Situación hasta el 30/04/2025

Las anteriores oficinas correspondían a un edificio en propiedad, en el que MSD España mantenía el control directo sobre los consumos y servicios asociados, incluidos la climatización y otros sistemas operativos.

Durante este periodo, los indicadores ambientales vinculados al consumo por ocupación del edificio (agua, electricidad, gas y papel) se registraban conforme a este emplazamiento.

- Situación desde el 01/05/2025

El nuevo edificio, denominado **Botanic**, es un espacio en alquiler que cuenta con certificaciones **LEED Platinum** y **WELL**, e incorpora 37 plazas de aparcamiento equipadas con puntos de recarga eléctrica.

En este nuevo entorno, la gestión de ciertos aspectos, como la climatización, pasa a ser responsabilidad de la propiedad del edificio. Asimismo, las instalaciones no incluyen cocina gestionada por MSD. Como consecuencia, parte de los aspectos ambientales que anteriormente estaban bajo control directo pasan a ser aspectos indirectos, sobre los que la compañía ejerce capacidad de influencia.

El edificio dispone de suministro eléctrico de origen renovable, conforme a los requisitos establecidos por MSD, así como de sistemas eficientes, incluyendo iluminación LED y paneles solares. Estas características implican cambios en la identificación de aspectos ambientales y en la contabilización de determinados consumos a partir de 2025.

En este contexto, los indicadores relacionados con el consumo por ocupación del edificio (agua, electricidad y papel) pasan a registrarse tomando 2025 como año base en el nuevo emplazamiento.

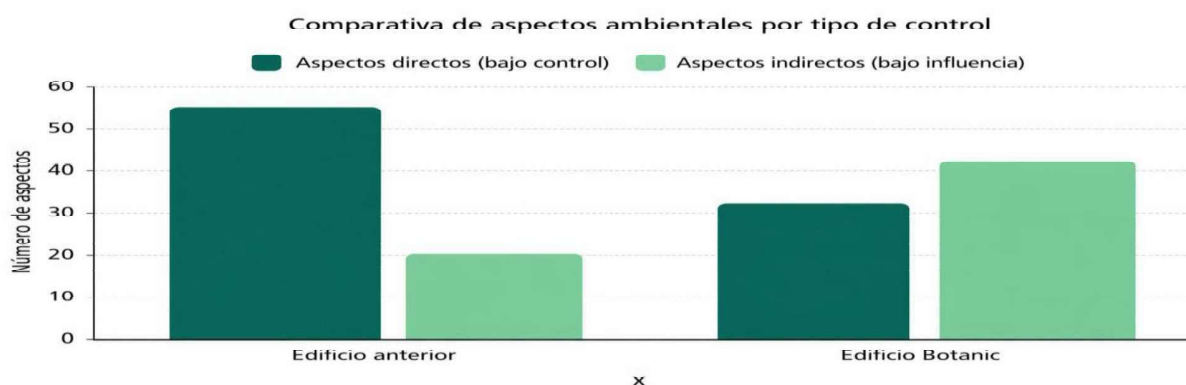
Adaptación del sistema de gestión ambiental

El traslado ha requerido la adaptación del sistema de gestión ambiental a las características del nuevo edificio, especialmente en lo relativo a la identificación de aspectos ambientales, la gestión de instalaciones y las actividades de mantenimiento.

Si bien la actividad de la compañía no ha experimentado modificaciones significativas, el cambio de sede ha implicado:

- Una **reducción de los aspectos ambientales directos** bajo control de la organización
- Un **incremento de los aspectos indirectos**, sobre los que la compañía ejerce influencia

Este nuevo contexto refuerza la importancia de la colaboración con terceros y de la integración de criterios ambientales en la gestión global de las operaciones.



El Sistema de Gestión Ambiental implantado por MSD España, conforme a la norma **ISO 14001:2015**, mantiene su plena vigencia y fue renovado en 2025, encontrándose actualmente operativo en el nuevo edificio.

Este sistema es objeto de **auditoría anual por parte de AENOR**, lo que garantiza su adecuación, eficacia y alineación con los estándares aplicables, así como su mejora continua.

Consumos

Aunque la actividad de la compañía no ha experimentado cambios significativos y el volumen total de aspectos ambientales se mantiene en niveles similares, se observa una **reducción notable de los aspectos ambientales directos** bajo control de MSD, así como un **incremento de los aspectos indirectos**, sobre los que la organización ejerce capacidad de influencia.

La evolución de los consumos durante 2025 ha sido la siguiente:

Consumo	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2020-21 %	2021-22 %	2022-23 %	2023-24 %	2024-25 %
Electricidad (kWh)	1.254.184	1.427.972	1.365.659	1.238.392	1.254.062	1.228.210	14 %	-4 %	-9 %	1 %	-2 %
Agua (m³)	4.839	2.670	3.187	3.325	3.813	3.360	-45 %	19 %	4 %	15 %	-12 %
Gas natural (kWh)	173.273	274.463	254.524	187.167	210.874	218.231	58 %	-7 %	-26 %	13 %	4%

En 2025, a partir de mayo, los consumos corresponden al nuevo emplazamiento (Botanic). El cambio de sede introduce una discontinuidad operativa en alguno consumos y responsabilidades de gestión (control directo vs. Influencia).

Gestión de residuos

La gestión de residuos presenta una evolución similar a la observada en los aspectos ambientales y los indicadores asociados, como consecuencia del cambio de sede.

En el edificio Botanic, la responsabilidad de la gestión de los residuos urbanos (RSU), envases y cartón recae en la propiedad del edificio, que los gestiona a través de un gestor autorizado. Asimismo, una parte relevante de los residuos peligrosos, especialmente aquellos vinculados a operaciones de mantenimiento de las instalaciones, pasa a ser responsabilidad del arrendador.

En las tablas que se presentan a continuación se recoge la **evolución de la generación de residuos**, tanto peligrosos como no peligrosos. En ambos casos, los datos correspondientes a partir de mayo de 2025 hacen referencia al nuevo edificio Botanic, lo que debe tenerse en cuenta a efectos de comparabilidad.

En relación con los **residuos no peligrosos**, se ha producido una simplificación en su tipología como consecuencia del traslado, pasando de cuatro categorías (papel, papel confidencial, restos de poda y aceite de cocina) a dos **papel y papel confidencial**, que se detallan a continuación:

Residuos no peligrosos (kg)	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Δ20-21 %	Δ21-22 %	Δ22-23 %	Δ23-24 %	Δ24-25 %
Papel (kg)	8.969	7.700	10.075	10.522	11.173	5.247	-14%	31%	4%	6%	-53%
Papel confidencial (kg)	671	14.175	6.445	3.117	1.010	1.075	n/a	-55%	-52%	-68%	6%
Total (kg)	11.460	26.003	18.433	15.624	14.178	6.322	127%	-29%	-15%	-9%	-55%

Residuos peligrosos

En lo relativo a los **residuos peligrosos**, el traslado al nuevo edificio ha supuesto una modificación relevante tanto en su tipología como en los volúmenes generados, en línea con los cambios en el alcance del control operativo de la compañía.

En el edificio Botanic, una parte significativa de los residuos peligrosos asociados a las actividades de mantenimiento de las instalaciones pasa a ser gestionada directamente por la propiedad, lo que ha tenido un impacto directo en la reducción de los residuos generados bajo control de MSD España.

En consecuencia, durante 2025 se observa una **reducción significativa tanto en la variedad como en la cantidad de residuos peligrosos registrados**, destacando especialmente la disminución de aquellos vinculados a operaciones técnicas y de mantenimiento (por ejemplo, fluorescentes, envases contaminados, pinturas o residuos biosanitarios).

Los datos que se presentan a continuación incluyen información correspondiente tanto al periodo previo como posterior al traslado, debiendo considerarse que, a partir de mayo de 2025, los registros reflejan únicamente aquellos residuos gestionados directamente por la compañía en el nuevo emplazamiento.

Residuos peligrosos	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	(kg)	(kg)	(kg)	(kg)	(kg)	(kg)
Aparatos eléctricos y electrónicos	527	307	419	629	692,7	318
Comparación interanual	63%	-42%	36%	50%	10%	-54%
Fluorescentes	0	0	11	2	6	0
Comparación interanual	-100%	n/a	n/a	-82%	n/a	0
Pilas	24	23	30	51	16	0
Comparación interanual	-53%	-4%	30%	70%	-69%	0
Medicamentos caducados	24	25	21	26	26	0
Comparación interanual	167%	4%	-16%	24%	0%	0
Tóner	12	28	24	14	0	0
Comparación interanual	-82%	133%	-14%	-42%	0	0
Envases contaminados	3	31	0	0	4	0
Comparación interanual	-92%	933%	-100%	n/a	n/a	0
Pinturas y adhesivos	0	0	0	0	7	0
Comparación interanual	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	0
Residuos biosanitarios	20	15	5,57	2,4	7,35	0
Comparación interanual	n/a	-25%	-62.87%	-56.91%	n/a	-100%
Total	610	429	525	747	759	318
Comparación interanual	12%	-30%	22%	42%	2%	-58%

La reducción global observada, cercana al **60% en peso**, responde principalmente a:

- La **externalización de determinadas actividades** de mantenimiento
- La consecuente **transferencia de responsabilidades** en la gestión de residuos peligrosos al arrendador

De cara a próximos ejercicios, será necesario disponer de una serie histórica más amplia en el nuevo contexto operativo para **evaluar la evolución y consolidación** de esta tendencia.

Emisiones a la atmósfera

En las antiguas oficinas, las emisiones de CO₂ generadas por MSD procedían principalmente de los sistemas de climatización, así como del consumo de combustibles asociados tanto a fuentes fijas como móviles.

A partir de mayo de 2025, tras el traslado a las nuevas instalaciones, estas emisiones quedan limitadas exclusivamente a las fuentes móviles, es decir, a la flota de vehículos de empresa. Esto se debe a que los sistemas de climatización pasan a depender directamente de la propiedad del edificio y a que las nuevas oficinas no disponen de cocina. En consecuencia, la única energía consumida directamente por MSD en las nuevas instalaciones es de origen eléctrico.

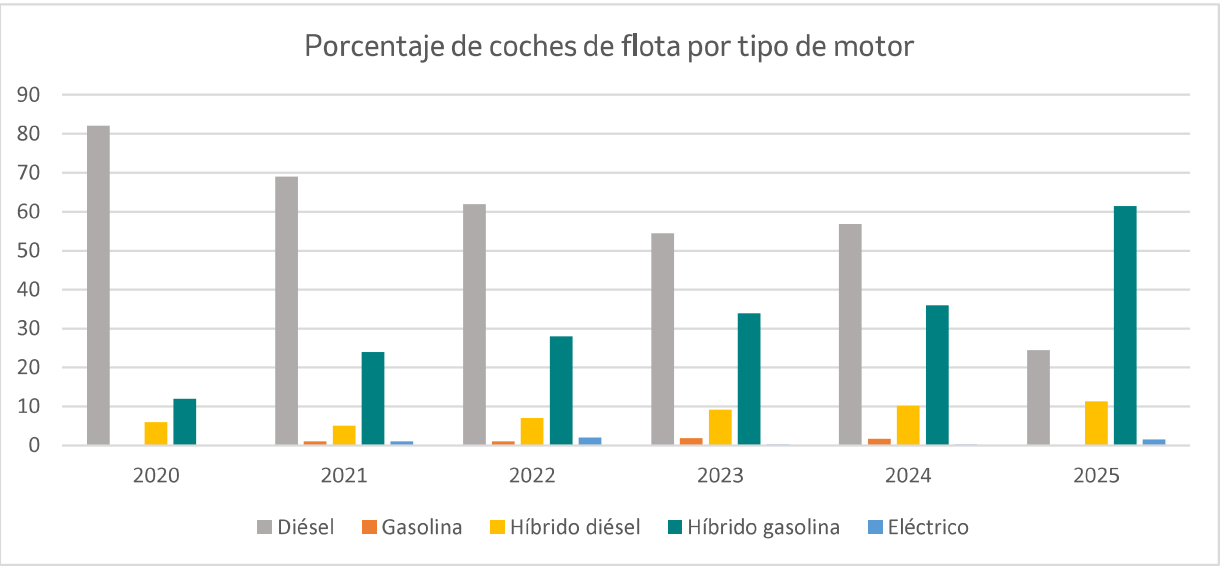
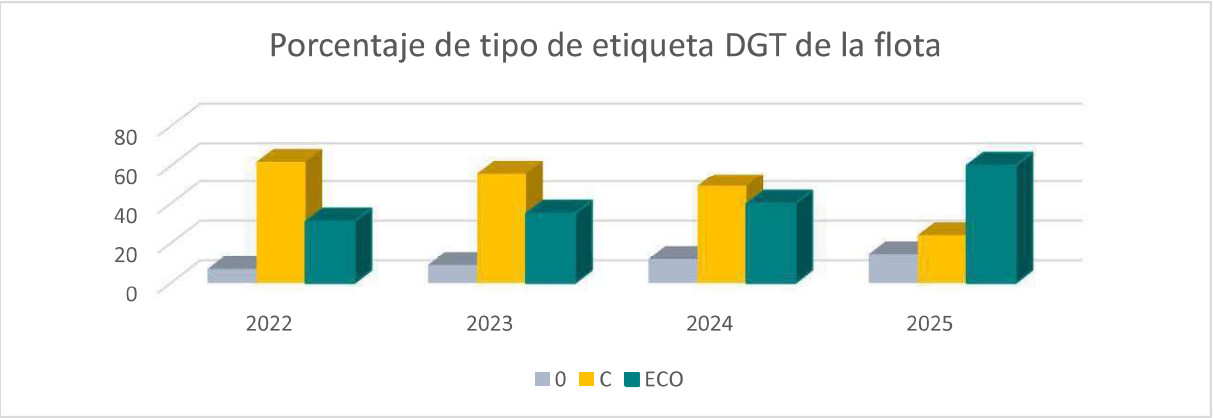
En la tabla que se presenta a continuación se detalla el tamaño de la flota y el consumo de combustible asociado para el periodo comprendido entre 2018 y 2025.

Evolución de la flota corporativa y consumo de combustible (2018–2025)

Año	Tamaño de la flota (nº vehículos)	Consumo de combustible (L)	Variación anual del consumo (%)
2018	777	1.184.368	-
2019	797	1.231.288	3,96%
2020	741	697.778	-43,33%
2021	531	721.683	3,43%
2022	521	742.859	2,93%
2023	507	771.488	3,85%
2024	484	853.423	10,62%
2025	479	656.070	-23,12%

La flota de vehículos de la compañía registró una ligera reducción en el número de unidades (≈ -1%). Entre 2024 y 2025, el consumo de combustible descendió de 853.423 L a 656.070 L, lo que supone una reducción absoluta de 197.353 L y una disminución porcentual del 23,06%.

Esta evolución debe interpretarse en el contexto de las medidas implementadas en la gestión de la flota, orientadas a su progresiva renovación y a la electrificación del parque móvil, mediante la incorporación de un mayor número de vehículos eléctricos e híbridos en sustitución de los modelos diesel.



Dado que las visitas a centros hospitalarios constituyen una actividad clave para el negocio de MSD España, la compañía ha orientado sus esfuerzos hacia la modernización progresiva de la flota, con el objetivo de reducir la dependencia de combustibles fósiles en el transporte.

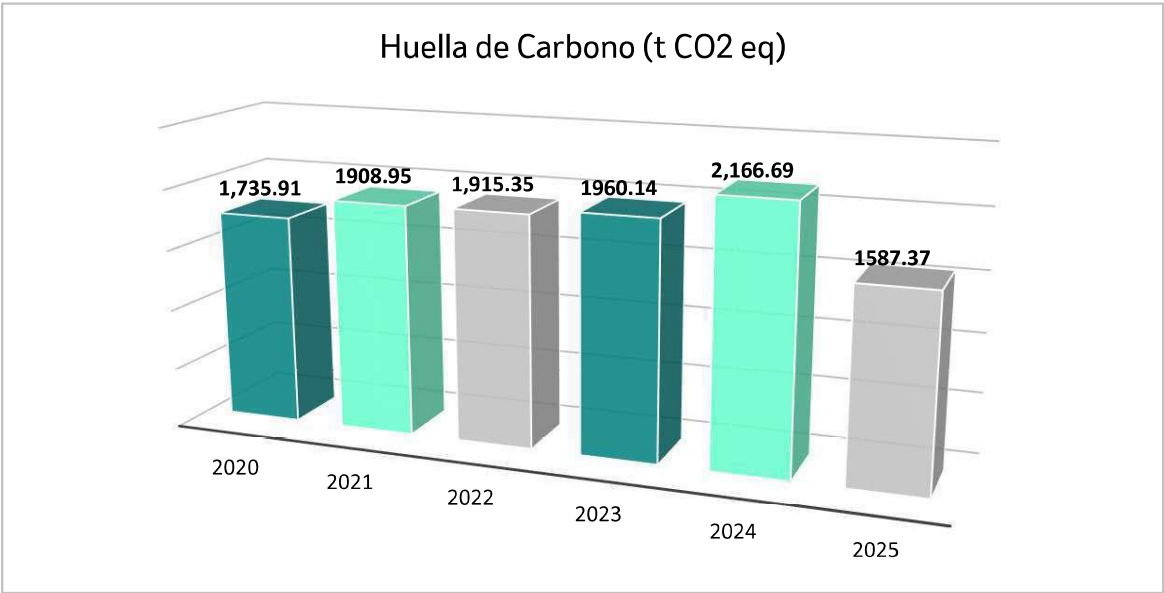
Las gráficas que se presentan a continuación muestran la evolución de la tipología de motores de la flota, así como la distribución de los vehículos según su distintivo ambiental de la DGT (0, C y ECO).

Huella de carbono

La energía eléctrica suministrada a las oficinas de MSD en España se ha adquirido mediante contratos con garantía de origen (GoO), que certifican su procedencia de fuentes renovables. De acuerdo con la metodología aplicada para el cálculo de la huella de carbono —basada en la calculadora oficial del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO)—, los consumos eléctricos respaldados por dichos atributos se contabilizan como emisiones de alcance 2 con valor neto cero atribuible a la compañía.

Hasta el traslado a las nuevas instalaciones en mayo de 2025, los consumos de gas natural asociados a usos fijos se incluían dentro de las emisiones de alcance 1. Sin embargo, en las nuevas oficinas no se registran consumos de gas natural en instalaciones fijas —al no disponer de cocina ni de sistemas de calefacción gestionados directamente por la compañía—, por lo que, a partir de dicho traslado, el componente de alcance 1 asociado a este concepto debe considerarse nulo.

En este contexto, desde la mudanza, las emisiones de alcance 1 se limitan a las generadas por la flota de vehículos de la compañía y, en su caso, a las derivadas de posibles fugas de gases refrigerantes asociadas a equipos propiedad de MSD, tales como sistemas de climatización independientes, equipos de refrigeración (neveras, enfriadores de agua y congeladores) y los equipos de la cantina del edificio, así como a los centros de procesamiento de datos.



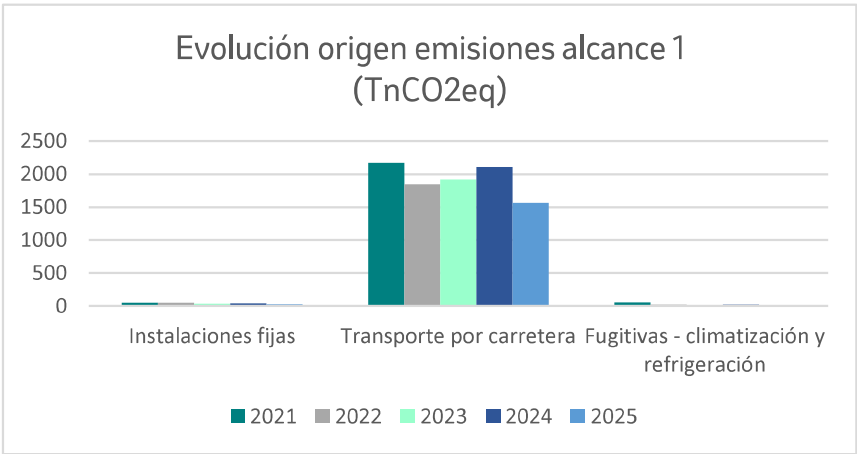
En resumen, en el ejercicio 2025, las posibles emisiones de CO₂ derivadas de fugas de gases refrigerantes podrían tener dos orígenes diferenciados: (i) con anterioridad al traslado,

asociadas a los equipos de refrigeración y al equipamiento de la cocina en las antiguas instalaciones; y (ii) con posterioridad al traslado, limitadas exclusivamente a los equipos de frío ubicados en los centros de procesamiento de datos, la cantina y los offices. No obstante, los registros disponibles indican que no se ha producido ninguna fuga ni en el edificio anterior ni en las nuevas instalaciones (edificio Botánico).

La huella de carbono de la compañía, considerando los alcances 1 y 2, ha experimentado una reducción significativa como consecuencia del cambio de ubicación, pasando de aproximadamente 2.167 tCO₂e en 2024 a 1.587 tCO₂e en 2025, lo que supone una disminución cercana al 27%.

Esta reducción responde fundamentalmente a dos factores: (i) las emisiones procedentes de fuentes fijas asociadas al edificio, que tras la mudanza han dejado de computarse como alcance 1 para clasificarse como alcance 3; y (ii) la disminución del consumo de combustibles fósiles derivada de la gestión y renovación de la flota de vehículos.

En la gráfica que se presenta a continuación se muestra la evolución de las emisiones de alcance 1 en los últimos cinco años.



La información reportada en materia de huella de carbono se ha limitado, en el presente ejercicio, a los alcances 1 y 2, al contar estos con una base de datos más robusta y verificable. La estimación del alcance 3 requiere, no obstante, una mayor consolidación de la información procedente de terceros, así como una definición más madura de los factores de emisión a lo largo de la cadena de valor.

En el caso del sector farmacéutico, dicha cadena presenta una elevada complejidad debido a la multiplicidad de proveedores, la externalización de procesos y la diversidad de las etapas del ciclo de vida del medicamento, lo que condiciona la disponibilidad, calidad y

homogeneidad de los datos necesarios para su cálculo. En este contexto, la sociedad mantiene su compromiso de avanzar progresivamente en la identificación, medición y reporte de estas emisiones indirectas.

Por razones de cumplimiento normativo y en línea con sus compromisos medioambientales, además del cálculo de la huella de carbono, MSD España se encuentra actualmente elaborando un plan integral de descarbonización conforme a lo establecido en el Real Decreto 214/2025. Dicho plan contemplará las medidas, los objetivos temporalmente definidos y los mecanismos de seguimiento y verificación necesarios para la reducción de emisiones, y está previsto que se publique a lo largo del ejercicio 2026.

ALIANZAS Y PROYECTOS AMBIENTALES

Colaboración con el Ministerio para la Transición Ecológica

Pacto de Estado por el Cambio Climático

MSD participó en el *Pacto de Estado frente a la Emergencia Climática*, celebrado en Ponferrada en octubre de 2025. Este encuentro representó un hito en la construcción de una respuesta climática a nivel país, basada en el consenso, la evidencia científica y la corresponsabilidad entre los distintos agentes.

En este contexto, el papel de las empresas fue reconocido como clave para impulsar la adaptación y la transformación económica, destacando su contribución en ámbitos como la inversión, la innovación y el fortalecimiento de la resiliencia del tejido productivo, dentro de una estrategia liderada desde el ámbito público.

Alianza con ECODES y el Ministerio de Sanidad

Proyecto “Sanidad por el Clima”

Por quinto año consecutivo, MSD España continúa impulsando el proyecto “**Sanidad por el Clima**”, una iniciativa orientada a la descarbonización del sector sanitario, en la que la compañía participa como socio estratégico junto a **ECODES (Fundación Ecología y Desarrollo)**.

Esta iniciativa ha sido reconocida por su impacto y relevancia:

- **Premio go!ODS 2023**, otorgado por el Pacto Mundial de Naciones Unidas España y la Fundación Rafael del Pino, como mejor iniciativa con impacto en el **ODS 13: Acción por el Clima**

- **Premio Expansión 2024**, en la categoría de *Transformación hacia una Economía Sostenible*, como mejor iniciativa de descarbonización

Durante 2025, se ha continuado ampliando el número de entornos sanitarios participantes, impulsando la medición y reducción de su huella de carbono mediante la herramienta **ScopeCO₂**, contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos de descarbonización del sistema sanitario definidos en el *Plan Nacional de Salud y Medio Ambiente* del Ministerio de Sanidad.

Asimismo, en 2025 se han identificado oportunidades de mejora en la herramienta, cuya implementación está prevista para 2026, con el fin de seguir avanzando en la precisión y alcance del proyecto.

Proyecto WISE (Winning in Sustainability and Efficiency)

Por tercer año consecutivo, MSD continúa desarrollando el proyecto WISE (Winning in Sustainability and Efficiency), orientado a mejorar la sostenibilidad y eficiencia de la cadena de distribución, especialmente en el ámbito de vacunas.

El proyecto se centra en:

- Reducir el volumen de productos desechados por caducidad
- Optimizar los procesos logísticos
- Minimizar el impacto ambiental asociado a la distribución

A partir del análisis del ciclo de distribución y del volumen de devoluciones, MSD ha desarrollado acciones de concienciación dirigidas a proveedores, clientes y empleados, poniendo de manifiesto el impacto ambiental, económico y social derivado de las ineficiencias en la cadena.

Gracias al trabajo conjunto con los distintos agentes implicados y al compromiso colectivo con la salud, se han alcanzado resultados relevantes:

- **Reducción de 230 toneladas de CO₂** en la cadena de distribución
- Optimización del uso de materiales
- Mejora en los procesos de gestión de residuos, permitiendo la valorización de determinados materiales mediante su incorporación a procesos de reciclaje o recuperación energética

Foro de Sostenibilidad en el Sector Salud (Forética)

En el marco de su colaboración con Forética, MSD ha participado como socio impulsor del **Grupo de Sostenibilidad en el Sector Salud**, cuya actividad se inició en 2025 con el objetivo de promover un modelo sanitario más sostenible, resiliente y accesible.

Durante su primer año de actividad, el grupo ha trabajado en:

- La identificación de los principales desafíos ambientales y sociales del sector
- La generación de sinergias entre los distintos actores de la cadena de valor
- La difusión de las principales palancas de acción para abordar dichos retos

La iniciativa ha desarrollado, además, una infografía que sintetiza de forma clara los principales retos y oportunidades del sector sanitario en materia de sostenibilidad.



INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES

En MSD España, el talento, la diversidad y la inclusión de las personas constituyen elementos clave para el éxito de la compañía y uno de los pilares fundamentales de su estrategia de responsabilidad corporativa.

En línea con su compromiso de consolidarse como una organización de referencia en el desarrollo profesional de sus empleados y en la promoción de la conciliación y la igualdad, la compañía impulsa iniciativas orientadas a la mejora continua de las condiciones laborales.

En 2025, MSD España ha recibido diversos reconocimientos, tanto internos como externos, entre los que destacan **la adhesión al Charter de la Diversidad, el Distintivo de Igualdad en la Empresa** otorgado por el Ministerio de Igualdad, **el Certificado Top Employer y el Certificado de Empresa Familiarmente Responsable (EFR)**. Este último reconoce el alcance del modelo de conciliación implantado, extensivo al conjunto de la plantilla.

La obtención del certificado EFR implica la evaluación de distintos indicadores, tales como la inversión en medidas de conciliación, la calidad del empleo y la flexibilidad, tanto temporal como espacial. Asimismo, el proceso incluye entrevistas a una muestra representativa de empleados y el análisis de los resultados de la encuesta interna "Voz del Empleado". MSD España mantiene, además, la certificación EFR en categoría B+, lo que refleja su compromiso con la mejora continua y la excelencia en materia de conciliación e igualdad.

El propósito estratégico de MSD se centra en contribuir al progreso de la salud global mediante el uso del potencial de la ciencia de vanguardia para salvar y mejorar vidas en todo el mundo. En este marco, la compañía promueve un entorno de trabajo diverso e inclusivo y actúa de forma responsable para contribuir a un futuro más seguro, sostenible y saludable. Este enfoque implica proteger e impulsar el desarrollo personal y profesional de las personas, mediante un modelo de gestión que favorece la conciliación de la vida personal y profesional, extensivo asimismo a proveedores y colaboradores externos.

MSD España se compromete a mantener actualizada su propuesta de valor al empleado, adaptándola a la evolución de las necesidades sociales y a las capacidades organizativas, con el objetivo de ofrecer un entorno en el que las personas puedan desarrollar sus proyectos personales y profesionales de forma equilibrada. En este sentido, la compañía cuenta con un entorno laboral basado en una política global de flexibilidad y conciliación.

Como parte de su enfoque de mejora continua, MSD España recoge de manera periódica la opinión de sus empleados a través de la encuesta "Voz del Empleado" (Pulse Survey), principal herramienta de retroalimentación interna, que se realiza con carácter semestral.

En 2025, se llevaron a cabo dos ediciones de la Pulse Survey, en los meses de marzo y septiembre, con el objetivo de evaluar de forma continua el clima organizativo y orientar la adopción de iniciativas de mejora. La tasa de participación en la encuesta de septiembre alcanzó el 90%, situándose significativamente por encima de la media global de la compañía.

Diversidad e inclusión

En MSD España, la diversidad y la inclusión constituyen valores fundamentales que enriquecen la cultura organizativa y favorecen la innovación. Como compañía multinacional, entendemos la diversidad desde una perspectiva amplia, que trasciende las diferencias visibles e integra factores como las habilidades, las experiencias, las generaciones, el género, las trayectorias profesionales y las perspectivas culturales.

Esta diversidad aporta un valor diferencial al permitir una mejor comprensión de las necesidades de pacientes, clientes y colaboradores, al tiempo que impulsa la generación de soluciones innovadoras. En este sentido, la compañía mantiene un firme compromiso con la creación de un entorno inclusivo en el que se reconozcan y valoren las aportaciones de todas las personas.

MSD España promueve este compromiso a través de diversas iniciativas y redes internas, entre las que destacan el networking de mujeres, la red "Rainbow", la red "Next Generation", la red de capacidades y la red "Alianza", lanzada en septiembre de 2025. Esta última tiene como objetivo reforzar la cultura de inclusión y pertenencia de los empleados y aliados hispano-latinos dentro de la organización.

En el ámbito de la diversidad LGTBI+, la compañía impulsa activamente programas e iniciativas específicas, entre las que se incluye la MSD Rainbow Alliance, creada en 2019, que actúa como grupo de referencia para fomentar un entorno de trabajo respetuoso e inclusivo, así como para promover políticas activas de igualdad.

De forma complementaria, MSD España desarrolla programas recurrentes de formación y sensibilización, como talleres sobre sesgos inconscientes, conferencias en el ámbito STEM y otras acciones orientadas a incrementar la visibilidad del talento diverso, especialmente femenino. Asimismo, los objetivos en materia de diversidad e inclusión forman parte de las prioridades recogidas en el *scorecard* corporativo.

Entre las iniciativas más destacadas se encuentra la celebración anual del Mes Global de la Diversidad e Inclusión, que en 2025 alcanzó su novena edición. Este evento, ampliamente respaldado por la plantilla, se acompaña de campañas de comunicación interna, acciones formativas y la participación de líderes de opinión, contribuyendo a reforzar la cultura inclusiva de la organización.

Portal de Beneficios y Bienestar Integral

Otra iniciativa clave es el Portal de Beneficios, que fue migrado en enero de 2025 a una nueva plataforma más accesible e intuitiva. A través de este portal, MSD España refuerza su compromiso de apoyar el bienestar integral de sus empleados y sus familias.

El modelo de bienestar de la compañía adopta un enfoque holístico que trasciende la salud física, incorporando también dimensiones emocionales y financieras, y reconociendo la interrelación existente entre todas ellas.

En este contexto, se ponen a disposición de la plantilla diversas iniciativas en cada uno de estos ámbitos, tales como servicios de fisioterapia y atención médica, comedor gratuito, programas de voluntariado, esquemas de trabajo flexible y ayudas educativas dirigidas a los hijos de los empleados.

El conjunto de beneficios está diseñado para adaptarse a la diversidad de perfiles presentes en la organización, superando un enfoque homogéneo y avanzando hacia un modelo más flexible y personalizado, que permite dar respuesta a las distintas necesidades y etapas vitales de las personas.

Conciliación y corresponsabilidad

En MSD España se promueve un entorno de trabajo flexible que ofrece distintas opciones para facilitar la conciliación de la vida personal y profesional, adaptadas a las diversas circunstancias de la plantilla. Esta política de flexibilidad se extiende a todos los empleados y se encuentra respaldada por un marco corporativo global que reconoce su impacto positivo en la atracción, el compromiso, la retención y la productividad del talento.

Desde marzo de 2021, la compañía ha implantado el marco de flexibilidad **WELLFLEX**, que impulsa una forma de trabajo más dinámica y accesible. Este modelo incorpora un esquema híbrido que combina trabajo presencial y remoto, disponible para el conjunto de la organización. Asimismo, promueve una cultura orientada a resultados, en la que la eficacia laboral se mide en función del desempeño y los objetivos alcanzados, más que por el lugar o el horario en que se realiza la actividad.

Los acuerdos de trabajo flexible en MSD España incluyen, entre otras opciones:

- Trabajo a tiempo parcial
- Trabajo compartido
- Horarios flexibles
- Semana laboral comprimida
- Teletrabajo

Adicionalmente, la compañía desarrolla diversas iniciativas destinadas a apoyar la conciliación, el bienestar y la corresponsabilidad, entre las que destacan:

- **Apoyo a la maternidad:** asignación de plazas de aparcamiento para empleadas en el tercer trimestre de gestación y disponibilidad de salas de descanso y lactancia, junto con la reevaluación de riesgos laborales de los puestos de trabajo.
- **Igualdad de oportunidades:** programas de formación específicos orientados a la integración de la igualdad como principio transversal.
- **Bienestar integral:** acceso al programa "Resources for Living", que ofrece apoyo confidencial 24/7 a empleados y sus familias.
- **Medidas de conciliación:** iniciativa "Un día para mí", que permite disfrutar de un día adicional al año para asuntos personales.
- **Desconexión digital:** desarrollo de políticas orientadas a fomentar la desconexión fuera del horario laboral y a evitar reuniones fuera de la jornada.
- **Nuevas formas de trabajo:** impulso de iniciativas como las reuniones "walk and talk", facilitadas mediante la dotación de auriculares inalámbricos.
- **Salud y prevención:** programas de revisiones médicas preventivas (incluyendo pruebas específicas como ecografías, revisiones dermatológicas o cribados), campañas de vacunación antigripal y política de espacios libres de humo.
- **Apoyo en situaciones de incapacidad temporal y permisos:** mantenimiento del 100% de los incentivos durante los primeros seis meses en caso de baja por incapacidad temporal o permisos (incluyendo nacimiento), así como complementos del incentivo anual (AIP) en situaciones específicas, como reducción de jornada por cuidado de hijos con enfermedad grave.
- **Iniciativas WELLFLEX estacionales:** periodos de mayor flexibilidad durante verano y determinadas semanas del periodo navideño, facilitando la conciliación en épocas vacacionales.
- **Nuevas instalaciones:** inauguración en mayo de 2025 de las oficinas de Josefa Valcárcel 42, que incorporan mejoras orientadas al bienestar y la productividad (espacios abiertos y luminosos, zonas de descanso, áreas ajardinadas, gimnasio, puestos ergonómicos, salas adaptadas a distintos usos y servicios complementarios).
- **Bienestar emocional:** implementación de la plataforma **Lyra**, que ofrece apoyo psicológico confidencial y gratuito, con acceso 24/7 y sesiones de terapia o coaching incluidas para empleados y familiares directos.
- **Diversidad e inclusión:** elaboración y firma del primer plan LGTBIQ+, en colaboración con la representación legal de los trabajadores, que incluye un diagnóstico de la situación y un plan de acción específico.

Estas iniciativas reflejan el compromiso de MSD España con la creación de un entorno de trabajo flexible, inclusivo y orientado al bienestar, que tenga en cuenta la diversidad de situaciones personales y familiares. La compañía considera que un entorno laboral basado en

la confianza, la corresponsabilidad y la flexibilidad es esencial para el desarrollo profesional y la satisfacción de las personas que forman parte de la organización.

III Plan de Igualdad de Oportunidades

En abril de 2024, MSD España formalizó la firma de su III Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, cuyo objetivo es integrar de forma transversal políticas, actitudes y acciones que promuevan la igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos de la organización. La elaboración y negociación del plan se llevó a cabo mediante una comisión específica integrada por representantes del área de Recursos Humanos y miembros del Comité de Empresa.

La compañía mantiene su compromiso con la construcción de una plantilla equilibrada en términos de género, que integre talento diverso y de alto valor. Fomentar un entorno laboral positivo, inclusivo y orientado al alto rendimiento es un elemento clave para garantizar que las personas se sientan valoradas y puedan contribuir plenamente al cumplimiento de los objetivos organizativos.

En 2025, la plantilla media de MSD España se situó en 691,3 empleados (689,5 FTE), frente a 675,7 empleados (674,4 FTE) en 2024, lo que representa un incremento del 2,3% respecto al ejercicio anterior.

A 31 de diciembre de 2025, la compañía contaba con 696 empleados, de los cuales el 72% eran mujeres, reflejando una elevada representación femenina en la organización.

La totalidad de la plantilla de MSD España desarrolla su actividad en territorio nacional.



Distribución de la plantilla por edad y sexo

La mayor parte de la plantilla de MSD España se concentra en el tramo de edad comprendido entre 45 y 55 años, que representa el 45% del total. Esta proporción es ligeramente inferior a la registrada en el ejercicio anterior (47%), lo que refleja una moderada diversificación en la estructura etaria de la organización.

A continuación, se presenta la distribución de la plantilla por grupos de edad y sexo, donde se observa una mayor representación femenina, con un 72%, frente a un 28% de hombres.

Distribución por edad y sexo	Mujeres	Hombres	Total	2025 (%)	2024 (%)
18-30 años	26	14	40	6%	6%
31-44 años	188	67	255	37%	37%
45-55 años	223	88	311	45%	47%
> 56 años	61	29	90	13%	10%
Total	498	198	696	100%	100%

Distribución de los empleados por modalidades de contrato de trabajo

La siguiente tabla presenta la distribución de la plantilla según las distintas modalidades de contrato de trabajo, ofreciendo una visión detallada de la composición laboral de la compañía.

Tipo contrato	Mujeres	Hombres	Total	2025 (%)	2024 (%)
Indefinido	495	198	693	99,6%	99,15%
Indefinido (reducción de jornada)	3	0	3	0,4%	0,70%
Contrato temporal	0	0	0	0	0,14%
Total	498	198	696	100,0%	100%

MSD España prioriza la contratación indefinida y la estabilidad laboral, por lo que no cuenta con contratos temporales en su plantilla. Asimismo, dispone del marco de flexibilidad y conciliación Wellflex, orientado a fomentar la flexibilidad laboral y promover la satisfacción, así como el bienestar físico y emocional de los empleados.

La eficacia de estas iniciativas se pone de manifiesto en indicadores como el reducido porcentaje de trabajadoras que han solicitado de forma voluntaria una reducción de jornada (0,4%), en un contexto en el que la totalidad de las posiciones se desempeña a tiempo completo.

Distribución de los empleados por categoría profesional

La siguiente tabla presenta la distribución de la plantilla por categoría profesional, desglosada por número de empleados y género

Categoría Profesional	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres (%) 2025	Mujeres (%) 2024
Directivos/as	49	29	78	63%	60%
Mandos intermedios	308	103	411	75%	75%
Profesionales	141	66	207	68%	68%
Total	498	198	696	72%	71%

La representación femenina en la plantilla se mantiene estable en comparación con 2024, situándose en el 7% en 2025, porcentaje similar al del ejercicio anterior.

En relación con las contrataciones, en 2025 el 72% correspondieron a mujeres, lo que supone un incremento respecto al 63% registrado en 2024.

Por lo que respecta a las bajas, en 2025 se registraron un total de 20, de las cuales el 70% correspondieron a mujeres, frente al 57% del año anterior. Cabe destacar que el 60% de estas salidas se debe a mejoras en la eficiencia organizativa, derivadas principalmente de ajustes en la distribución de territorios y de la adaptación al entorno digital.

Finalmente, el índice de rotación en 2025 se situó en el 3,9%, lo que representa una reducción significativa respecto al 7,4% registrado en 2024.

Remuneraciones

En el cálculo de las remuneraciones detalladas en las tablas siguientes se han incluido las retribuciones correspondientes a los empleados, incluidos los miembros del Comité de Dirección, considerando exclusivamente la compensación fija anual. La compensación variable ha sido excluida del análisis debido a la naturaleza de este tipo de retribución.

MSD España cuenta con una política de compensación y beneficios que establece los rangos salariales y los criterios de revisión anual. En este sentido:

- La remuneración se determina en función de la posición y del rango salarial asignado.
- Los incrementos salariales se definen con base en la competitividad del mercado y se establecen conforme a directrices globales, apoyadas en matrices comparativas.
- Existe un margen limitado para la aplicación de ajustes discrecionales por parte de los responsables de equipo.

Asimismo, en el análisis de la brecha salarial se han excluido aquellas posiciones que no cuentan con representación de ambos géneros, con el fin de garantizar la comparabilidad de los datos. Este es el caso, por ejemplo, de determinadas posiciones administrativas, tradicionalmente feminizadas, en las

que actualmente no existe representación masculina. Cabe señalar que estas posiciones se encuentran en proceso de evolución dentro de la organización y no han sido objeto de nuevas contrataciones en los últimos años.

Brecha salarial

La compensación constituye un elemento esencial del modelo de recompensa total en MSD España. En este sentido, las prácticas retributivas de la compañía están diseñadas para ofrecer paquetes de compensación integrales que sean competitivos en relación con el mercado y que reconozcan el desempeño individual, en línea con las políticas y procedimientos corporativos.

MSD España promueve una cultura de retribución basada en el desempeño, orientada a reconocer y recompensar de manera diferenciada a aquellos empleados que destacan por sus resultados y comportamientos de liderazgo.

A nivel global, Merck & Co. establece un marco estructurado de compensación y desarrollo profesional que clasifica todas las posiciones en función de niveles y bandas salariales. Cada una de estas bandas cuenta con un rango retributivo específico por área funcional y país, lo que permite garantizar la coherencia interna y la alineación con las condiciones del mercado en el que opera la compañía.

Este sistema facilita una gestión objetiva y transparente de la retribución, al tiempo que impulsa el desarrollo profesional y la planificación de carrera, conectando las responsabilidades de cada puesto con una compensación competitiva en el ámbito local.

En este contexto, MSD España promueve que todas las posiciones se sitúen dentro de los rangos salariales definidos, garantizando así la equidad interna y la competitividad externa. La política retributiva se fundamenta en principios de no discriminación, de modo que cualquier diferencia salarial responde exclusivamente a criterios objetivos, tales como la formación, la experiencia profesional o la antigüedad, entre otros.

La siguiente tabla presenta la brecha salarial existente entre mujeres y hombres en la compañía.

Brecha salarial	Mujeres	Hombre	Ratio 2025	Ratio 2024
Directivos/as	160.738	161.814	0,67%	-0,14%
Mandos intermedios	89.240	86.210	-3,51%	-3,42%
Profesionales	70.953	72.251	1,80%	0,28%
	91.510	92.279	0,83%	

La siguiente tabla presenta la brecha salarial entre mujeres y hombres, desglosada por rangos de edad y categorías profesionales, proporcionando una visión detallada de las posibles diferencias retributivas en función de estas variables.

Distribución por edad, sexo y clasificación	Mujeres	Hombres	(%) 2025
Directivos	160.738	161.814	0,67%
31-44	136.342	137.147	0,59%
45-55	163.905	160.581	-2,07%
> 56	175.512	200.295	12,37%
Mandos intermedios	89.240	86.210	-3,51%
18-30	64.532	65.133	0,92%
31-44	80.832	78.742	-2,65%
45-55	99.534	97.165	-2,44%
> 56	109.2	97.505	-11,99%
Profesionales	70.953	72.251	1,80%
18-30	48.875	46.600	-4,88%
31-44	56.232	57.764	2,65%
45-55	77.365	78.423	1,35%
> 56	76.377	80.974	5,68%
Total	91.510	92.279	0,83%

No se identifican diferencias retributivas significativas por edad dentro de una misma categoría profesional.

Cabe señalar que la tabla anterior no incluye aquellas posiciones en las que no existe representación de ambos géneros, como es el caso de determinadas posiciones administrativas, con un total de diez empleados, ni tampoco a los empleados que superan la edad de jubilación (un empleado), con el objetivo de garantizar la comparabilidad de los datos.

La fórmula empleada para el cálculo de la brecha salarial es la siguiente:

$$Ratio = \frac{\text{Salario medio hombres} - \text{Salario medio mujeres}}{\text{Salario medio hombres}} * 100.$$

Fuente: OCDE

En 2025, la brecha salarial en el conjunto total de la plantilla se sitúa en el 0,83%, lo que evidencia la práctica inexistencia de diferencias retributivas significativas entre mujeres y hombres. Por categorías profesionales, tanto el colectivo de directivos (0,67%) como el de profesionales (1,8%) presentan brechas salariales inferiores a dos puntos porcentuales.

El único colectivo en el que se observa una diferencia más destacable es el de mandos intermedios, con una brecha del 3,51% a favor de las mujeres.

Estos resultados reflejan el impacto positivo de las políticas e iniciativas de equidad salarial implementadas por la organización, orientadas a garantizar una retribución justa y a consolidar a MSD España como un referente en materia de igualdad dentro de su sector.

Remuneración del Consejo de Administración

La información relativa a la remuneración de los miembros del Consejo de Administración se encuentra detallada en la Nota 24 de las cuentas anuales de la sociedad.

Premios y reconocimientos

Como parte de su compromiso con el desarrollo profesional de sus empleados y la promoción de la conciliación y la igualdad, MSD España impulsa de forma continua diversas iniciativas orientadas a la mejora del entorno laboral y la gestión del talento.

Estos esfuerzos han sido reconocidos tanto a nivel interno como externo, reflejando el posicionamiento de la compañía como referente en la implementación de políticas avanzadas en materia de personas.

Distintivo Igualdad en la Empresa

En 2025, MSD España ha mantenido el Distintivo Igualdad en la Empresa, otorgado por el Ministerio de Sanidad, como reconocimiento a los avances logrados en materia de igualdad, en particular al incremento sostenido de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad en los últimos años. Este distintivo fue obtenido por primera vez en 2012.



Top Employer

En 2025, MSD España ha renovado la certificación Top Employer en España, reconocimiento obtenido por primera vez en 2016, año en el que la Compañía se situó entre las diez mejores organizaciones en su primera participación. Esta certificación refleja el compromiso sostenido de MSD España con la atracción, desarrollo y fidelización del talento, así como con la creación de un entorno laboral de excelencia que promueve el bienestar, la equidad y el crecimiento profesional de las personas.



Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable)



En 2025, MSD España ha renovado la certificación Empresa Familiarmente Responsable (EFR), un reconocimiento promovido por la Fundación Másfamilia y respaldado por el Ministerio de Sanidad y Política Social, que pone en valor el compromiso sostenido de la Compañía con la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, así como con la igualdad de oportunidades.

MSD España fue la primera compañía farmacéutica en obtener esta certificación en su lanzamiento en España en 2007, habiéndola renovado de forma continua desde entonces. Asimismo, en 2023 la Compañía alcanzó la categoría de Empresa Proactiva B+, lo que refuerza su posicionamiento como referente en la implantación de políticas avanzadas de gestión de personas.

Charter de la Diversidad

MSD ha renovado su adhesión al Charter de la Diversidad para el período 2023-2025, una iniciativa promovida por la Fundación para la Diversidad. Esta distinción reconoce la contribución activa de la Compañía al impulso de entornos laborales inclusivos y diversos, así como su compromiso con la implementación efectiva de los principios y objetivos establecidos por el Charter.



Discapacidad y accesibilidad

MSD España da cumplimiento a la obligación legal establecida en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982 de Integración Social de las Personas con Discapacidad mediante la suscripción de contratos de prestación de servicios con el Centro Especial de Empleo SER-MES Planificación, S.L.

La Compañía es consciente de que las personas con discapacidad constituyen uno de los colectivos con mayores desafíos en materia de inclusión laboral, enfrentando barreras significativas en el acceso al empleo y a oportunidades de desarrollo profesional. En este contexto, MSD España mantiene un compromiso activo con la integración laboral efectiva y la generación de oportunidades inclusivas.

En 2025, la facturación asociada a los servicios prestados por SER-MES ha sido equivalente a 133 trabajadores, superando ampliamente el umbral mínimo legal del 2% (14 trabajadores).

Asimismo, MSD España cuenta actualmente con cinco personas con un grado de discapacidad reconocido en su plantilla.

En materia de accesibilidad universal, MSD España promueve un entorno laboral inclusivo que garantiza condiciones adecuadas de seguridad, autonomía y confort para todas las personas. Entre las medidas implantadas destacan la eliminación de barreras arquitectónicas, con accesos al comedor sin escaleras, ascensores que conectan el garaje con las oficinas y plazas de aparcamiento reservadas para personas con discapacidad.

Adicionalmente, los productos diseñados para el uso directo por los pacientes incorporan etiquetado en lenguaje Braille, facilitando su utilización autónoma por parte de personas con discapacidad visual.

Relaciones Sociales

Las relaciones laborales en MSD España se fundamentan en el respeto hacia la representación legal de las personas trabajadoras, en el mantenimiento de un diálogo social continuo y en el riguroso cumplimiento de la normativa aplicable.

La totalidad de la plantilla de MSD España desarrolla su actividad bajo las condiciones laborales establecidas en el Convenio Colectivo de la Industria Química, firmado en julio de 2021, lo que garantiza un marco homogéneo y estable en materia de derechos laborales.

Con el objetivo de fomentar la comunicación interna y el intercambio de feedback, la Compañía realiza de forma periódica una encuesta global dirigida a todos los empleados. Este proceso permite evaluar, entre otros aspectos, el grado de conocimiento, uso y satisfacción con las iniciativas impulsadas por el área de Recursos Humanos.

La última encuesta se llevó a cabo en septiembre de 2025, alcanzando un nivel de participación del 90%, lo que pone de manifiesto el elevado compromiso de la plantilla con la mejora continua y la expresión de sus opiniones. Está previsto realizar nuevas encuestas globales en el primer y tercer trimestre de 2026, con el fin de reforzar este ejercicio de escucha activa.

Indicadores clave de Salud y Seguridad

En 2019, MSD España y MSD Animal Health establecieron el Servicio de Prevención de Riesgos Mancomunado, encargado de gestionar los aspectos relacionados con la Prevención de Riesgos y la Seguridad y Salud Laboral en ambas compañías. Además, MSD España dispone de un equipo médico completo, que incluye un médico y una ATS a tiempo completo.

En 2025, los datos de accidentabilidad se mantuvieron en niveles similares a los del año anterior. Según la información reportada por la Mutua, no se registró ningún accidente laboral con baja. La relación porcentual entre los días de baja (debido a accidentes laborales) y los días teóricos de trabajo fue de 0 % (frente a 270.810 días cotizados). Los índices de frecuencia y gravedad reportados por la Mutua para 2025 son los siguientes:

Índice de frecuencia y gravedad	
Media trabajadores	742
Horas trabajadas	1.299.984
Índice de frecuencia	0
Índice de gravedad	0

Durante 2025, no se registraron enfermedades profesionales en MSD, continuando la tendencia de 2024.

El número de horas de absentismo por contingencias comunes fue de 45.768 horas, lo que representa un 3.52 % del total de horas trabajadas y un incremento del 15,48 % respecto al año anterior (39.728 horas).

El servicio de salud y el equipo de seguridad y medio ambiente han analizado el origen de este incremento y analizado los indicadores que lo determinan, y el incremento se debe principalmente a dos razones:

- En el año 2025, hubo 3 empleados/as cuya baja por incapacidad temporal superaron los 12 meses de duración, lo cual incrementó el número de horas de IT respecto al año anterior.
- La duración media de las incapacidades temporales se incrementó de 44 días a 50 días en el año 2025.

El resto de los indicadores son similares a las cifras del año anterior

El servicio de salud y el equipo de seguridad y medio ambiente han analizado el origen de este incremento y analizado los indicadores que lo determinan, y el incremento se debe principalmente a dos razones:

- En el año 2025, hubo 3 empleados/as cuya baja por incapacidad temporal superaron los 12 meses de duración, lo cual incremento el número de horas de IT respecto al año anterior.
- La duración media de las incapacidades temporales se incrementó de 44 días a 50 días en el año 2025.

El resto de los indicadores son similares a las cifras del año anterior.

Anualmente, el servicio médico ofrece a todos los empleados la oportunidad de realizar análisis completos y diversas revisiones. Entre las pruebas de prevención disponibles a través del servicio de salud se incluyen el cribado precoz del cáncer de colon, mamografías, citologías y pruebas de VPH.

Para promover hábitos de vida saludable entre los empleados, MSD España implementa diversas iniciativas, como máquinas de vending saludables, fruta gratuita en la oficina, un aparcamiento para bicisetas, walking meetings, un gimnasio en el lugar de trabajo y colaboraciones con centros deportivos para fomentar la actividad física.

MSD España cuenta con una política de acoso laboral, que forma parte del III Plan de Igualdad de la compañía. Este compromiso se fundamenta en la diversidad de los empleados y en el mantenimiento de un entorno de trabajo respetuoso con la dignidad de cada individuo, propiciando un ambiente eficaz y libre de toda forma de discriminación y acoso, ya sea de naturaleza sexual o por motivos de raza, religión, nacionalidad, edad, discapacidad, orientación sexual, estado civil y otras circunstancias protegidas por la ley.

Cualquier denuncia de acoso laboral será investigada de manera inmediata y exhaustiva, y la Dirección de la compañía tomará las medidas adecuadas para poner fin a cualquier conducta indebida, en conformidad con la normativa vigente. Se impondrán sanciones disciplinarias a los empleados que incurran en actos de acoso, y se tomarán las acciones correctivas necesarias en caso de que el acoso provenga de personas externas a la organización.

La formación para el mejor desempeño

El plan anual de formación busca proporcionar a todos los empleados de MSD España, sin importar su posición, las habilidades necesarias para un mejor desempeño.

El número total de horas de formación en 2024 fue de 20.106 horas, y en 2025, este total se redujo a 20.015 horas. Esta disminución representa una reducción de 91 horas, lo que equivale aproximadamente a un 0.45% menos en comparación con el año anterior.

Año Oficinas centrales Equipos de fuerza de venta Total

Año	Oficinas centrales	Equipo fuerza de ventas	Total
2025	15,707.00	4,308.00	20,015.00

Durante el año 2025, desde L&D hemos llevado a cabo los siguientes programas:

- Programa de Inglés: Clases particulares a distancia para mejorar las habilidades en inglés.
- Sales Force of the Future: Identificación de las tendencias del mercado y posicionar al equipo adecuadamente, con el fin de detectar las habilidades clave que necesitan desarrollo.
- Programa de Inteligencia Emocional: Iniciativa orientada a reforzar la gestión emocional en la interacción con otros, el posicionamiento personal y la influencia en el día a día profesional.
- Programa de Simplificación y Mejores Prácticas: Orientado a simplificar procesos, mejorar la eficiencia y compartir buenas prácticas, incluyendo talleres específicos de simplificación, workshops de best practices.
- Programa de Comunicación, Impacto e Influencia: Itinerario enfocado en fortalecer la comunicación persuasiva, la influencia y la negociación, adaptado a los distintos roles, con workshops específicos y formación aplicada al contexto real de los equipos.
- Programa de Visión de Ecosistema y Acceso: Iniciativa destinada a comprender el ecosistema sanitario, las tendencias de acceso y la política sanitaria nacional.
- Programa Upskilling HP: Programa enfocado al desarrollo de capacidades clave en acceso, mentalidad competitiva y account management.
- Plan de capabilities Oncología – Itinerario Modular: Ruta formativa estructurada en módulos progresivos (Introducción, Omnichannel, Competir, Experimentación, uso de la IA y Casos Prácticos), diseñada para desarrollar capacidades clave del equipo de oncología, complementada con workshops de alineamiento en multiindicación y generación de valor.

- **Inteligencia Artificial Generativa:** Iniciativa orientada a introducir y aplicar la IA generativa en el contexto profesional, con formación enfocada en casos prácticos y eficiencia en el día a día (GPTeal).
- **Programa Learnability:** Ecosistema de aprendizaje orientado a activar la capacidad de aprender de forma continua, incluyendo sesiones explicativas, masterclasses (neuroplasticidad, memoria, growth mindset, atención plena y sesgos).
- **Programa de Data y Power BI:** Itinerario formativo en Power BI estructurado en varias partes, enfocado a mejorar la capacidad de análisis, visualización de datos y toma de decisiones basada en información.
- **Programa Strategic Thinking – Pensando en grande juntos (Marketing):** Programa orientado al desarrollo del pensamiento estratégico, con workshops en fase Learn y sesiones específicas para el rol de Marketing centradas en liderazgo, aprendizaje y visión conjunta.
- **Programa Copilot:** Formación en el uso de Copilot, orientada a mejorar la productividad y el aprovechamiento de herramientas digitales en el contexto del negocio.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Estamos comprometidos con los más altos estándares de ética e integridad. Este compromiso se extiende a nuestra relación con los clientes y proveedores, con nuestros empleados, con el medio ambiente y, en definitiva, con la sociedad.

Trabajamos día a día para asegurar que la integridad de esta compañía siga siendo una prioridad para todos en MSD España: todos los días y a todos los niveles.

Desde MSD asumimos el compromiso de prevenir, detectar y enfrentar el soborno en relación con nuestros empleados y socios de negocio. Además del seguimiento de nuestras políticas y procedimientos, este compromiso lo queremos demostrar con la mejora continua.

Durante el año 2023, MSD ha implementado un "Sistema de Gestión Antisoborno" que recoge el conjunto de principios, normas y reglas de actuación internas establecidas para prevenir toda forma de soborno y corrupción, en base a la norma internacional ISO 37001. Dicho sistema ha obtenido el certificado por AENOR en enero de 2024, habiendo superado las dos auditorías durante en 2024 y 2025 con el resultado de mantenimiento del certificado para 2026

MSD está comprometida con la promoción de una cultura ética y de integridad en sus operaciones y relaciones comerciales. Reconocemos que el cumplimiento de las leyes y normativas aplicables, así como de nuestras propias políticas, Código de Conducta y Código de Conducta para Socios Comerciales, son fundamentales para el mantenimiento de nuestra reputación y para la sostenibilidad del negocio.

Existen varios recursos que la compañía pone a disposición de todos sus empleados y externos para canalizar aquellas preocupaciones o problemas que se pudieran detectar respecto a comportamientos o prácticas no éticas en nuestra organización.

Con este fin, empleados, colaboradores internos y externos, proveedores y otros interesados pueden informar sobre potenciales irregularidades en los términos previstos en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, a través del Canal del Informante de MSD que figura en la web msd.es.

De forma complementaria, MSD a nivel mundial cuenta con la Oficina de Ética y Speak Up Tool (anteriormente Advice Line de Merck & Co). Está disponible en todo el mundo, 24 horas al día, todos los días del año, y es gestionada por personal externo, de forma que se garantice siempre la confidencialidad.

Adicionalmente a todo lo anteriormente indicado, a nivel local, siempre están a disposición de todos nuestros empleados las vías más directas: a través de los gerentes o a través de las áreas de Legal/Recursos Humanos/Compliance y/o la figura nominada Embajador de Ética, cuyo rol desempeñan empleados voluntarios, intentando así eliminar cualquier barrera jerárquica o departamental que pueda existir.

Uno de los pilares fundamentales del programa de Compliance de la compañía es la formación de todos los empleados. El objetivo es formar y reforzar las bases del área de Compliance. Para este efecto, contamos con el plan de formación de Global Compliance, que apoya la esencia de las políticas de Ética y Cumplimiento de MSD España, políticas que se aplican a todos los empleados de MSD España.

Todos los empleados tienen la obligación de formarse anualmente sobre el Código de Conducta y la Prevención del Soborno y la Corrupción. Adicionalmente, para aquellas áreas específicas, como la división de Salud Humana, se establecen objetivos de cumplimiento del 100% sobre estos cursos y una certificación, también anual, sobre Conflicto de Intereses y Ética para el 100% de los Líderes Senior.

MSD España es una compañía reconocida por su cultura y ética corporativa. Basándonos en nuestro Código de Conducta, nuestros comportamientos de liderazgo, nuestra cultura de empresa y el Plan de Compliance de la compañía, MSD España desarrolla el programa local de compliance. El programa busca reforzar que lo que hacemos importa, pero importa más cómo lo hacemos.

El programa de compliance se valora e impulsa por parte del Comité de Compliance (Leadership Team) a través de las reuniones periódicas establecidas, en las que se trabajan los diferentes elementos del plan, haciendo seguimiento así de su consecución.

Con una periodicidad mensual, las funciones supervisoras (Departamento Médico, Finanzas, Legal, Compliance Business Practice y dirección General) se reúnen para analizar asuntos de

cumplimiento y las posibles desviaciones que pudieran ser trasladadas al Comité de Compliance.

Existe una red de Champions de Compliance que se reúne mensualmente, compuesta por 40-50 empleados, quienes actúan como referentes de Compliance en las distintas áreas a las que pertenecen. Sus principales objetivos son la implementación de iniciativas de formación y programas de Compliance para sus compañeros, expandir y diseminar los valores y principios básicos de Compliance, ayudar en el proceso de comunicación efectiva, ayudar en el proceso de monitorización/identificación de brechas en el área que representan, informar y comunicar sobre temas previamente comunicados desde la central que no hayan sido comprendidos de forma homogénea y reunir a sus equipos para actualizarles sobre las principales novedades.



Los empleados y terceros deben observar los más elevados niveles de seriedad y conducta ética a la hora de tomar decisiones y de actuar en nombre y representación de MSD España. La compañía cumple con todas las normas aplicables en materia de lucha contra la corrupción y los sobornos, incluida la Ley de Lucha contra las Prácticas de Corrupción en el Extranjero estadounidense (U.S. Foreign Corrupt Practices Act, FCPA), así como cualquier otra normativa vigente en esta materia, en cualquier país donde Merck & Co. desarrolle actividades mercantiles.

MSD España lleva adelante negocios en los más altos niveles éticos y espera que quienes trabajan en nuestro nombre hagan lo mismo. Somos honestos, justos y transparentes y nunca participamos en ninguna actividad que sugiera lo contrario, y reconocemos que las decisiones que tomamos en el curso de nuestro trabajo promueven la misión de nuestra empresa de

salvar y mejorar vidas. Estas expectativas quedan reflejadas en el Business Partner Code of Conduct.

Las políticas marcan los criterios de actuación fijados por la compañía en asuntos específicos relacionados con el negocio. El objetivo es establecer los principios o criterios generales que deben dirigir nuestra actuación en asuntos de negocio. Merck & Co tiene políticas corporativas y, en algunos casos, estas políticas han sido adaptadas a las necesidades locales a través de procedimientos, sin cambiar el espíritu original. Las políticas se revisan y actualizan al menos cada tres años. Se comunican internamente vía email y están disponibles para todos los empleados a través de la intranet. Todas las políticas incluyen un apartado relativo al comportamiento ético y los canales de denuncia.

Para detectar y prevenir los riesgos de corrupción y soborno, MSD España cuenta, entre otras, con las siguientes políticas y procedimientos integrados en el Sistema de Gestión Antisoborno:

- Procedimiento de realización de actividades ajenas a la compañía. El objetivo de este procedimiento es regular la actuación de los profesionales de la compañía como conferenciantes, ponentes o participantes en otras actividades similares, remuneradas o no, ajenas a las organizadas por la compañía.
- Procedimiento de gestión y aprobación de actividades médico-científicas. Este procedimiento establece el proceso a seguir para la aprobación, gestión y documentación de las actividades médico-científicas que realiza MSD España o en las que colabora.
- Política de contribuciones, donaciones y ayudas benéficas. El objetivo de este procedimiento es establecer los estándares mínimos y los requerimientos exigidos a la hora de otorgar subvenciones para proyectos, asistencia sanitaria, becas a la investigación y ayudas benéficas a organizaciones fuera de los Estados Unidos conforme a las Políticas Corporativas.
- Política de Privacidad. Esta política tiene por objeto transmitir la importancia del respeto a la privacidad y el procedimiento a seguir por los distintos departamentos de MSD España para permitir el ejercicio de todos los derechos en esta materia, de conformidad con el Reglamento General de Protección de Datos.
- Política sobre sponsorship a organizaciones sanitarias y otras instituciones. El objetivo es establecer los pasos a seguir y las diligencias debidas necesarias cuando MSD España sponsora actividades, proyectos o eventos organizados por terceros (instituciones, entidades y organizaciones sanitarias con base en territorio nacional).

- Política de Contratación. Establece el proceso a seguir, así como los criterios y condiciones para la acreditación documental de las relaciones comerciales que MSD España formalice con terceros.
- Política sobre Interacciones con las audiencias de Policy/Government Relations. Tiene como objetivo establecer una serie de criterios generales que regulen y den uniformidad a las interacciones de MSD y sus empleados, así como terceros actuando en su nombre, con las audiencias de Policy/Government Relations, tales como reguladores, legisladores y agentes sociales, entre otros.
- Política sobre el sistema de comunicación de irregularidades y protección del informante. Establece el procedimiento a seguir para la comunicación o denuncia sobre cualquier inquietud, irregularidad, ilegalidad o delito que se produzca en el entorno de la compañía, proporcionando, a su vez, una serie de mecanismos que protejan a las personas que realicen estas denuncias o comunicaciones y así fortalecer la cultura de la información, ética e integridad.

En aras de la mejora continua, la compañía dispone de herramientas de monitoreo y procesos establecidos para el análisis. Así, con carácter obligatorio, trimestralmente se analizan áreas susceptibles de riesgo de soborno y se identifican datos atípicos o que podrían suponer riesgos potenciales para la compañía. Se establece un plan de acción para cada uno de ellos y se hace seguimiento por el Comité de Compliance. Tanto los datos atípicos como su correspondiente plan de mitigación y posterior seguimiento son reportados dentro de la organización.

La calidad de los resultados medidos, el nivel de engagement y los riesgos cubiertos a través de esta herramienta interna por MSD España cumplen con los resultados esperados por el grupo. Hasta la fecha, no han sido detectados casos de corrupción ni soborno.

MSD España, además de estar sujeta a la legislación española y, en particular, a la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, cuenta con políticas internas que vigilan procesos financieros, como, por ejemplo, la adecuada aprobación de pagos bancarios. Hasta la fecha, MSD España no ha recibido ninguna sanción en materia de blanqueo de capitales.

En aras de la transparencia, MSD publica sus transacciones a nivel global, así como localmente a través del informe de transparencia establecido en el Código Deontológico de Farmaindustria (<https://www.msd.es/etica-y-transparencia/>). Este informe tiene como objetivo transparentar la colaboración de la industria con las organizaciones y profesionales derivadas de donaciones a organizaciones sanitarias, aportaciones a

actividades formativas y reuniones científico-profesionales, y contraprestaciones por servicios profesionales e I+D.

Es importante mencionar que MSD España forma parte de Farmaindustria y, por tanto, está adherida al Código Deontológico, en el cual se establece un compromiso por parte de la industria para promover el bienestar de los pacientes y una asistencia sanitaria de calidad, llevando a cabo sus actividades según criterios éticos de profesionalidad y responsabilidad.

INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

El respeto de los derechos humanos no solo es un principio ético inquebrantable, sino que también constituye un pilar esencial de nuestra misión: descubrir, desarrollar y suministrar productos y servicios innovadores que salvan y mejoran las vidas de las personas en todo el mundo. En nuestra empresa, entendemos que la protección de los derechos humanos es crucial para fomentar un entorno de trabajo justo y equitativo, así como para asegurar que nuestras operaciones se lleven a cabo de manera responsable y sostenible.

Para garantizar este compromiso, hemos establecido una serie de políticas globales que refuerzan y delinear nuestra postura en relación con los derechos humanos, incluidas nuestra **Política Global de Derechos Humanos y Laborales** (*Labor and Human Rights Policy*) y nuestra **Política Corporativa Global de Recursos Humanos** (*Corporate Policy 17.0: Global Human Resources*). Estas políticas no solo sirven como directrices internas, sino que también reflejan nuestra determinación de actuar de manera proactiva ante cualquier situación que pueda comprometer estos principios.

A través de la implementación de estas políticas y nuestro **Código de Conducta**, nos esforzamos por prevenir y mitigar cualquier práctica que sea contraria a los derechos humanos, especialmente aquellas que puedan estar directamente relacionadas con nuestras operaciones, productos o servicios. Este enfoque integral nos permite identificar y abordar potenciales riesgos antes de que se materialicen en la práctica.

Asimismo, utilizamos nuestro **Código de Conducta para Socios Comerciales** (*Business Partner Code of Conduct*) como una herramienta clave para comunicar nuestras expectativas a nuestros proveedores y socios externos. Este código se fundamenta en estándares reconocidos internacionalmente, entre los que se incluyen los **Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas** —que se articulan en diez principios en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción— y los **Principios para la Gestión Responsable de la Cadena de Suministro** establecidos por la **Iniciativa de Cadena de Suministro Farmacéutica (PSCI)**. Esperamos que nuestros proveedores, contratistas y socios mantengan un estándar igual de elevado en cuanto al respeto por los derechos humanos y laborales, asegurando así la coherencia en nuestras prácticas comerciales.

Para reforzar nuestra capacidad de prevención y detección, en MSD España contamos con **canales formales de comunicación de inquietudes o posibles vulneraciones**, como la **Oficina de Ética**, que permiten a empleados y terceros reportar de forma confidencial y sin represalias cualquier situación que pudiera comprometer los derechos humanos o laborales. Estos mecanismos, junto con la supervisión continua por parte de las funciones de Legal, Compliance y Recursos Humanos, contribuyen de manera efectiva a **gestionar y mitigar los riesgos** en materia de derechos humanos en el conjunto de nuestras operaciones y cadena de valor.

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

En MSD, asumimos el compromiso de generar un impacto positivo en los entornos en los que operamos mediante acciones estructuradas en dos ámbitos estratégicos:

Acceso a la salud: consideramos que la ampliación del acceso a la salud es un elemento esencial de nuestra misión de aplicar la ciencia de vanguardia para salvar y mejorar vidas.

Personas: trabajamos para construir una fuerza laboral inclusiva, diversa y saludable, promoviendo activamente el desarrollo del talento, la diversidad y la inclusión, de forma que nuestra organización refleje y responda a las necesidades de todos nuestros grupos de interés.

1 ACCESO A LA SALUD

En MSD, promovemos la expansión del acceso a la salud como un pilar fundamental de nuestra estrategia global y de nuestro propósito corporativo. Nuestro enfoque integra el descubrimiento, desarrollo y distribución de productos y servicios innovadores que contribuyan a abordar necesidades médicas no cubiertas y a mejorar la salud de forma responsable y sostenible.

Este compromiso se articula a través de nuestras estrategias comerciales y sociales, con un alcance transversal que abarca múltiples funciones y geografías.

Retos estratégicos

1. **Ampliación del alcance de las inversiones sociales**
 - Alcanzar a más de 50 millones de personas en países de ingresos bajos y medios (LMICs) y poblaciones vulnerables en países desarrollados antes de 2025.
2. **Incremento de la disponibilidad de productos esenciales**
 - Garantizar la presencia de productos en al menos el 75% de los países a nivel global de forma anual.
3. **Acceso a la innovación biomédica**
 - Facilitar el acceso de 350 millones de personas adicionales a medicamentos y vacunas innovadores mediante soluciones específicas de acceso para 2025.

4. Fortalecimiento de los sistemas sanitarios

- Reforzar la capacidad diagnóstica, mejorar la coordinación asistencial, formar a profesionales sanitarios y promover políticas que favorezcan una financiación sostenible de la salud.

5. Impulso de la asequibilidad

- Desarrollar modelos innovadores (colaboraciones público-privadas, mecanismos de financiación, donaciones y alianzas locales) que mejoren el acceso y la cobertura sanitaria.

Logros

A la fecha de elaboración del informe, las cifras globales correspondientes a 2025 no se encuentran disponibles; a continuación, se presentan los avances alcanzados hasta 2024:

- **Personas alcanzadas por inversiones sociales**
 - 11,4 millones de personas en 2024.
 - 66,2 millones acumulados entre 2021 y 2024, superando el objetivo previsto para 2025.
 - **Cobertura global de productos**
 - Presencia en el 92% de los países en 2024, significativamente por encima del objetivo mínimo establecido.
 - **Acceso a medicamentos y vacunas innovadores**
 - 247,7 millones de personas con acceso facilitado en 2024.
 - **Donaciones y programas humanitarios**
 - 292 millones de personas beneficiadas mediante donaciones de MECTIZAN en 2024.
 - 36.000 personas atendidas a través del programa MMOP en contextos de emergencia.
 - **Fortalecimiento de sistemas sanitarios**
 - Inversión de 43 millones de dólares en 2024.
 - Formación de más de 38.000 profesionales sanitarios.
 - **Programas de salud focalizados**
 - MSD for Mothers: casi 35 millones de mujeres alcanzadas desde su creación, superando ampliamente el compromiso establecido.
-

ALIANZAS Y PROYECTOS PARA EL ACCESO A LA SALUD

MSD para las Madres

MSD mantiene el compromiso de contribuir a que todas las mujeres tengan acceso a un embarazo y parto seguros. A través de la iniciativa **MSD para las Madres**, y con una inversión global de 650 millones de dólares, la compañía aplica sus capacidades científicas y de gestión para reducir la mortalidad materna a nivel mundial, en alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente en materia de salud y equidad de género.

La iniciativa se articula en tres ejes principales:

- Reducción de la mortalidad materna evitable
- Mejora del acceso a atención sanitaria de calidad
- Intervención prioritaria en comunidades desatendidas

En 2025, la iniciativa alcanzó un hito relevante al superar su objetivo, beneficiando a más de 30 millones de mujeres y consolidando un modelo de colaboración público-privada orientado a resultados medibles y sostenibles.

Programa de Donación de MECTIZAN

El programa de donación de MECTIZAN constituye un referente global en la lucha contra enfermedades tropicales desatendidas. En 2025, se alcanzó un hito significativo con el envío del tratamiento número cinco mil millones, reforzando su impacto en la eliminación de enfermedades como la oncocercosis.

Destaca asimismo la verificación por parte de la OMS de la eliminación de la transmisión de esta enfermedad en Níger, reflejo del impacto sostenido del programa y de la cooperación entre actores públicos y privados.

Programa de Extensión Médica (MMOP)

El programa MMOP canaliza la donación de medicamentos y vacunas para asistencia humanitaria, especialmente en contextos de emergencia y en países de renta baja y media.

El modelo se basa en alianzas con organizaciones no gubernamentales especializadas, garantizando la correcta distribución, trazabilidad y uso de los productos conforme a estándares internacionales.

Determinantes Sociales de la Salud

En MSD, promovemos un enfoque integral de la equidad en salud, abordando los determinantes sociales que influyen en el acceso, la calidad asistencial y los resultados en salud.

En España, desde 2021, se han impulsado dos líneas de actuación:

- Generación de evidencia sobre el impacto de los determinantes sociales
- Desarrollo de proyectos piloto orientados a mejorar procesos asistenciales

Asimismo, se han promovido iniciativas de sensibilización y colaboración con el sistema sanitario, incluyendo foros de debate y la incorporación de la categoría específica de inequidades en salud en los premios Best in Class.

2) PERSONAS

En MSD, trabajamos para desarrollar una organización diversa, equitativa e inclusiva, en la que las personas sean el eje del crecimiento sostenible. La diversidad y la inclusión permiten mejorar la comprensión de las necesidades de los pacientes, impulsar la innovación y fortalecer la toma de decisiones.

Nuestra estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) se fundamenta en cuatro pilares: **Personas, Cultura, Negocio y Sociedad.**

Retos

1. Mantener o mejorar los niveles de compromiso e inclusión
 2. Desarrollar una fuerza laboral diversa y preparada
 3. Garantizar prácticas de compensación equitativas y transparentes
 4. Fomentar un entorno laboral seguro y saludable
 5. Impulsar el desarrollo del talento y el liderazgo
-

Logros

- **Compromiso e inclusión**
 - 80% de los empleados manifiestan sentimiento de pertenencia.
- **Desarrollo de talento**
 - 6,3 millones de cursos completados en 2024.
 - 3,2 millones de horas de formación.
- **Diversidad**
 - 75.000 empleados a nivel global, con un 52% de mujeres.
 - Más de 300 redes internas (EBRG) con 25.000 miembros.
- **Equidad salarial**
 - Evaluación global de equidad sobre más de 70.000 empleados.
 - Eliminación del historial salarial en procesos de selección.
- **Bienestar y seguridad**
 - Política global de trabajo flexible.
 - Mínimo de 12 semanas de permiso parental remunerado.
 - Programas integrales de bienestar físico, mental y social.

Proveedores

En MSD, operamos con responsabilidad y propósito para contribuir a la construcción de un futuro seguro, sostenible y saludable para las personas y las comunidades a las que servimos. En este contexto, consideramos que la colaboración con proveedores cualificados es un elemento esencial para generar un impacto positivo y sostenible en la vida de los pacientes.

Para obtener más información sobre nuestros compromisos y objetivos en materia de colaboración con proveedores, así como sobre nuestras iniciativas de inclusión económica, diversidad de proveedores y sostenibilidad medioambiental, se puede consultar el apartado específico de proveedores en nuestro sitio web corporativo, así como el *Purpose for Progress Impact Report 2024/2025*.

Sostenibilidad medioambiental y proveedores

El área de Compras de MSD colabora activamente con proveedores estratégicos con el objetivo de reducir los impactos medioambientales asociados a la cadena de suministro. En

un contexto en el que el desempeño climático adquiere una relevancia creciente en la gestión de relaciones con proveedores, la compañía ha reforzado un marco homogéneo de expectativas en su ecosistema global:

1. **Descarbonización:** implementación de iniciativas orientadas a la reducción de emisiones en operaciones y cadena de valor.
2. **Medición y reporte:** cuantificación de emisiones de Alcances 1, 2 y 3 conforme a metodologías reconocidas, con mejora progresiva de la calidad del dato.
3. **Objetivos climáticos:** establecimiento de metas alineadas con criterios científicos (SBTi) y con trayectorias compatibles con 1,5 °C.

Efecto cascada: extensión de estos requisitos a proveedores de niveles superiores en la cadena de suministro.

MSD cuenta con un programa global estructurado que facilita la interacción con proveedores y el seguimiento del progreso hacia los objetivos climáticos.

Relación con proveedores e inclusión económica – España

En España, MSD mantiene un modelo de colaboración con proveedores basado en criterios de diversidad, inclusión y desarrollo económico local. En 2025, el ecosistema de proveedores se mantuvo estable, con un total de 1.579 proveedores terceros activos.

La participación de pequeñas empresas continuó reforzándose, alcanzando los 115 proveedores, frente a los 114 registrados en el ejercicio anterior. Considerándose pequeña empresa aquella que cuenta con menos de 250 empleados y cuyo volumen de negocio anual no supera los 50 millones de euros.

Asimismo, el volumen de gasto destinado a este colectivo ascendió a 18 millones de euros, reflejando el compromiso de la compañía con la inclusión económica y el impacto positivo en el entorno local.

Este enfoque se alinea con el Programa global de Inclusión Económica de MSD, implementado desde hace más de 40 años, cuyo objetivo es generar oportunidades económicas mediante la contratación de una base diversa de proveedores. Este modelo contribuye al fortalecimiento del tejido empresarial, la generación de empleo y el desarrollo de una cadena de suministro resiliente e innovadora.

A nivel global, el 18% del gasto en compras de MSD se canalizó a través de este programa, reflejando la relevancia estratégica de esta iniciativa.

En el ámbito local, destaca la participación de MSD en la conferencia anual de **WEConnect International Europe & MENA**, celebrada en Madrid en noviembre, que reunió a proveedores de diversos países y reforzó las oportunidades de colaboración con empresas propiedad mayoritaria de mujeres. La participación de MSD permitió dar visibilidad a su modelo de compras inclusivo y facilitar el acceso de nuevos proveedores a futuras oportunidades de **contratación**.

Consumidores

Las funciones de garantía de calidad en MSD España comprenden el conjunto de sistemas y procesos destinados a asegurar que los productos comercializados cumplen con los requisitos de calidad establecidos en la normativa vigente, garantizando que llegan al cliente final con todas las condiciones de seguridad, eficacia e integridad.

Este enfoque no se limita exclusivamente a la calidad intrínseca del producto, sino que abarca también la verificación de que su distribución se realiza en condiciones adecuadas, de acuerdo con las especificaciones recogidas en su ficha técnica. Todas las incidencias detectadas son objeto de investigación, estableciéndose las correspondientes acciones correctivas y preventivas con el fin de evitar su recurrencia.

En 2021, MSD España recibió una inspección de las Autoridades Sanitarias para la renovación del Certificado de Buenas Prácticas de Distribución, que concluyó sin observaciones. Dado que el certificado tiene una vigencia de cinco años, este se mantiene válido durante el ejercicio 2025.

El área de gestión de la cadena de suministro tiene como objetivo alinear los objetivos globales del Grupo con las distintas divisiones (producción y calidad, salud humana e investigación), así como con los socios externos. En este contexto, su finalidad es garantizar el abastecimiento y la entrega puntual de productos a los clientes mediante la optimización integral de la cadena de suministro, el equilibrio entre la oferta y la demanda y la adecuada coordinación entre todos los actores involucrados. Este enfoque contribuye al crecimiento del negocio y a la mejora del acceso a los productos. Los principales clientes directos de la compañía son hospitales, oficinas de farmacia y mayoristas.

Las reclamaciones de calidad son gestionadas e investigadas de forma sistemática. Cuando la causa raíz se encuentra dentro del ámbito de responsabilidad de la compañía, se implementan las acciones correctivas y preventivas necesarias. Asimismo, se procede a la reposición de las unidades afectadas y, cuando el cliente lo solicita, se facilita una respuesta formal sobre la resolución de la reclamación.

Durante el ejercicio 2025, se comercializaron aproximadamente 7,5 millones de unidades de producto, registrándose 43 reclamaciones de calidad que afectaron a un total de 99 unidades. El índice anual de unidades reclamadas (IUR) se situó en el 0,0013%, frente al 0,0007% registrado en 2024 (*).

El incremento observado en el IUR en 2025 se debe principalmente a una reclamación puntual que afectó a 56 unidades, relacionadas con discrepancias en el contenido de una caja de origen cerrada en la planta de suministro y no manipulada por el operador logístico.

Se realiza un análisis detallado de aquellas referencias que presentan diez o más reclamaciones anuales o un índice de unidades reclamadas superior al 0,01%, con el objetivo de identificar tendencias y posibles áreas de mejora.

De las 43 reclamaciones de calidad recibidas en 2025, se identificaron cinco tipologías principales de incidencia: defectos visibles o físicos, discrepancias en cantidades, fallos de serialización, incidencias en el funcionamiento de envases o dispositivos y percepciones sensoriales anómalas. Tras el análisis correspondiente, en 12 casos se identificó una potencial causa raíz atribuible a la compañía, correspondiendo la mayoría de ellas (11 de 12) a fallos en los procesos de serialización. Un caso se asoció a un defecto de ensamblaje en una jeringuilla de vacuna.

Durante el ejercicio 2025 no se produjo ninguna retirada de lotes del mercado español.

(*) En relación con el ejercicio 2024, el índice de unidades reclamadas inicialmente reportado (0,0009%) fue posteriormente corregido tras detectarse un error de cálculo, situándose el valor definitivo en el 0,0007%.

Información Fiscal

MSD España dispone de una política fiscal corporativa que establece los principios y directrices para la gestión de los asuntos tributarios, basada en el cumplimiento de la normativa vigente, la aplicación de buenas prácticas fiscales y la actuación conforme a criterios de transparencia y responsabilidad.

La compañía adopta un enfoque responsable en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales. Para ello, cuenta adicionalmente con el apoyo de un asesor fiscal externo que proporciona actualización normativa continua, así como revisión y asesoramiento en la correcta presentación de los distintos impuestos.

La información relativa al impuesto sobre beneficios y al resultado del ejercicio se encuentra disponible en las cuentas anuales, en la nota 22, respectivamente. En el ejercicio 2025, MSD España no ha recibido subvenciones.

Ambitos EINF	Contenidos EINF	GRI 2021	Pg EINF	Razones omisión
Cuestiones generales	Nombre de la compañía	2-1	3	n/a
	Actividades, marcas, productos y servicios	2-6	7-8	
	Ubicación de la sede	2-1	3	
	Ubicación de las operaciones	2-1	6	
	Mercados y servicios	2-1	9	
	Tamaño de la organización	2-1	3	
	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	2-22	13-15	
	Principales impactos, riesgos y oportunidades	3-1	4	
	Lista de temas materiales	3-3	4	
	Declaración de elaboración de conformidad con los estándares GRI	Anexo 2	4	
Lucha contra la corrupción y soborno	Valores, principios, estándares y normas de conducta	2-23	9-10	n/a
	Mecanismos de asesoramiento y gestión de preocupaciones éticas	2-26	49-54	
	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	205-1	52-53	
	Comunicación y formación políticas y procedimientos anticorrupción	205-2	51-53	
	Casos de corrupción confirmados y medidas adoptadas	205-3	53	
Respeto de los derechos	Valores, principios, estándares y normas de conducta	2-23	55	
	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	2-26	55	
	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	406-1	55	
Cuestiones medio ambientales	Consumo energético dentro de la organización	302-1	24	La actividad de MSD no impacta en áreas protegidas, por tanto, no toma medidas biodiversidad
	Reducción del consumo energético	302-4	23-24	
	Emisiones directas de GEI	305-1	26-30	
	Cantidad total de residuos generados	306-3	25-26	
	Residuos por tipo y método de eliminación	306-5	24-26	
Cuestiones sociales	Información sobre empleados y otros trabajadores	2-7	37-41	n/a
	Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal	401-1	39	
	Beneficios para empleados	401-2	36	
	Ratio del salario base y remuneración de mujeres frente a hombres	405-2	40-41	
	Remuneración del Consejo de Administración	2-20	42	
	Tipos de accidentes y su frecuencia	403-9	45	
	Media de hora de formación al año	404-1	47	
	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados	404-2	47-48	
	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	405-1	34	
	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	406-1	46	
Información sobre la sociedad	Cadena de suministro	2-6	60-61	n/a
	Evaluación ambiental de proveedores	308-1	60-61	
	Evaluación social de proveedores	414-1, 2	61	
	Evaluación impactos de salud y seguridad productos o servicios	416-1	62-63	
	Casos de incumplimiento en la salud y seguridad de los productos	416-2	62-63	
	Valor económico directo generado y distribuido	201-1	64	
	Impuesto sobre beneficios pagados	207-4	64	

El Consejo de Administración de Merck Sharp & Dohme de España en cumplimiento de la Ley 11/2018 por la que se modifica el código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y la Ley de Auditoría de Cuentas firma el presente Estado de Información No financiera.



Electronically signed by: Gustavo
Gonzalez Diaz
Reason: Reviewed
Date: Jun 24, 2026 17:13:57 GMT+2

Gustavo Gonzalez-Diaz



Electronically signed by: Alexandra
Lisette Esteban
Reason: Approved
Date: Jun 25, 2026 18:00:24 GMT+2

Alexandra Esteban



Electronically signed by: Ana
Argelich
Reason: Approved
Date: Jun 29, 2026 12:29:25 GMT+2

Ana Argelich