

FY2021 ESG INFORME



TABLA DE CONTENIDOS

04 Cartas del director ejecutivo
y la Junta Directiva

06 Acerca de Organon

19 Social: Su equidad

42 Medioambiente: Su planeta

53 Gobernanza: Su confianza

70 Apéndice: Tablas de datos de desempeño, GRI, SASB e Índices UNGC





Declaraciones prospectivas

Organon hace varias declaraciones en este informe, incluidas, entre otras, declaraciones sobre las expectativas de la administración sobre la estrategia y los objetivos ambientales, sociales y de gobierno corporativo de Organon. Estas declaraciones prospectivas se pueden identificar con palabras como «expectativas», «intenciones», «anticipaciones», «planes», «creencias», «búsquedas», «estimaciones», «deseos» o palabras con significados similares. Estas declaraciones se basan en las creencias y expectativas actuales de la administración de la empresa y están sujetas a riesgos e incertidumbres significativos. Si las suposiciones subyacentes resultan inexactas o si se materializan riesgos o incertidumbres, los resultados reales pueden diferir materialmente de los establecidos en las declaraciones prospectivas. Organon no asume ninguna obligación de actualizar públicamente ninguna declaración prospectiva, ya sea como resultado de nueva información, eventos futuros u otros. Los factores adicionales que podrían causar que los resultados difieran materialmente de los descritos en las declaraciones prospectivas se pueden encontrar en las presentaciones de Organon ante la Comisión de Bolsa y Valores (SEC), incluido el Informe anual de la empresa en el Formulario 10-K para el año terminado el 31 de diciembre de 2021 y presentaciones posteriores ante la SEC, disponibles en el sitio de la SEC (www.sec.gov).

Carta del director ejecutivo



Estimadas partes interesadas de Organon:

En junio de 2021, cuando nos declaramos como empresa independiente, vimos la oportunidad de abordar una necesidad social urgente y crear una base altamente sostenible para llevar adelante un negocio exitoso.

Nos lanzamos al mercado enfocados en abordar las necesidades de salud no satisfechas de la mujer y con una visión, la de crear una vida mejor y más saludable para todas las mujeres, ahora más necesaria que nunca.

En nuestro primer año, logramos un progreso haciendo realidad lo que nos propusimos: cumplir con nuestros objetivos y prioridades comerciales, al tiempo que logramos un progreso significativo con la promoción de nuevos medicamentos y productos para algunas de las necesidades de salud más urgentes que enfrentan las mujeres y los pacientes en todo el mundo.

Nuestros casi 9300 empleados fundadores han adoptado nuestra visión. Están aquí para su salud, y basándose en nuestros valores, han creado una cultura fuerte que nos impulsa hacia adelante.



Juntos, nos guiamos por nuestro propósito: ayudar a las mujeres y las niñas a lograr sus sueños a través de una mejor salud. Al abordar las disparidades de salud relacionadas con el género, estamos construyendo un futuro más sostenible para las mujeres, las familias, las economías y la sociedad. Nuestro propósito está inextricablemente vinculado a nuestra visión y estrategia corporativas y sustenta nuestro enfoque ambiental, social y gubernamental (ESG) como marco para servir los intereses de cada uno de nuestros grupos de interés clave. Nuestra Junta Directiva supervisa nuestra estrategia ESG y, junto con nuestro Equipo de Liderazgo Ejecutivo, trabaja para garantizar que la estrategia se implemente y adopte en toda la organización.

Como una empresa nueva, hemos integrado nuestro propósito y nuestros principios ESG en el núcleo de nuestro negocio y lanzamos la única empresa de su tipo para la salud de la mujer. El siguiente informe detalla nuestro progreso considerable en nuestro año inaugural como empresa independiente, y las metas que nos hemos fijado para los próximos años.

Apreciamos su interés en Organon mientras continuamos en nuestro camino para convertirnos en la empresa líder en el mundo en salud de la mujer.

Kevin Ali
Director ejecutivo

Carta de la Junta Directiva



Estimadas partes interesadas
de Organon:

En nombre de la Junta Directiva
de Organon, apreciamos su interés
en nuestra empresa y nos
enorgullece presentar nuestro
informe ESG de inauguración.

Desde la independización de Organon el año pasado, la Junta ha asumido un papel activo en la supervisión del desarrollo de la estrategia ESG de la empresa. Nuestra Junta es muy diversa y nuestros directores aportan a sus funciones una variedad de habilidades, perspectivas y experiencias de vida. Sin embargo, todos estamos de acuerdo en la importancia de prácticas ESG sólidas para el éxito financiero, la resiliencia y la capacidad de la empresa para lograr nuestro propósito corporativo.

El Comité ESG de la Junta se ha comprometido particularmente a brindar orientación con respecto a esta estrategia y ejercer la supervisión de su desarrollo. Incluso el nombre de este comité de gobierno necesario se eligió deliberadamente para reflejar la creencia de los directores de que una buena gobernanza se extiende hacia la supervisión de los riesgos sociales y ambientales y las oportunidades.

Aunque solo ha pasado un año desde su independización, el Comité de ESG ya ha revisado con la administración las prioridades de ESG importantes, incluidos nuestros programas para mejorar el acceso a nuestros medicamentos, ayudar a garantizar la calidad de nuestros productos y ayudar a garantizar la gobernanza y la supervisión del compromiso político y nuestra huella ambiental actual y las ambiciones de sostenibilidad, además de otras cuestiones.

El Comité de Talentos de la Junta también ha desempeñado un papel importante en el desarrollo y la implementación temprana de la estrategia ESG de Organon, especialmente en lo que respecta a la gestión del capital humano. El Comité de Talentos ha centrado una atención sustancial en la estrategia de cultura, diversidad, equidad, inclusión y pertenencia (DEI&B) de la empresa, las métricas de compromiso de los empleados y los programas de compensación ejecutiva, entre otros asuntos.

En diciembre de 2021, los comités de ESG y Talentos y la Junta Directiva completa aprobaron la estrategia ESG propuesta por la empresa, incluidos sus objetivos a largo plazo y métricas clave. Como parte de estas discusiones, la Administración asesoró a la Junta en el desarrollo de la estrategia de parte de los principales accionistas, empleados, expertos externos y formuladores de políticas.

Debido a que la estrategia ESG de Organon está integrada en nuestra estrategia comercial, continuará evolucionando con nuestro negocio. Sin embargo, como parte de nuestro compromiso fundacional de ayudar a abordar las necesidades de salud no satisfechas de las mujeres, la empresa mantendrá sólidos objetivos ESG, tomará medidas para progresar contra ellos a lo largo del tiempo y continuará interactuando de manera transparente con nuestras partes interesadas. Sabemos que estas métricas no financieras contribuyen a la creación de valor a largo plazo y contribuyen en la mejora de la salud de las mujeres, la salud de sus familias y sus sociedades. De esto se trata Organon, y esperamos informar sobre nuestro progreso en el futuro.

Carrie Cox
Presidente de la Junta
Presidente del Comité de Talentos

Robert Essner
Presidente del Comité ESG



#hereforherhealth

ACERCA DE
ORGANON



 ORGANON



Organon: Puntos destacados de 2021

Social: Su equidad

Innovación para la salud de las mujeres:

Somos una empresa de atención sanitaria mundial dedicada a mejorar la salud de las mujeres. Nuestro negocio se enfoca en cuatro pilares de la salud de la mujer: anticoncepción, fertilidad, afecciones maternas y de parto y afecciones exclusivas de la mujer.

Innovación y seguridad

140

mercados en los que atendemos a pacientes.

69

países de ingresos bajos elegibles para la iniciativa de acceso «Sus Sueños».

60

medicamentos y otros productos en una variedad de áreas.

5

transacciones completadas (o ejecutadas) para expandir nuestra cartera de Salud de la Mujer en el primer año.

Diversidad y compromiso del proveedor

25 %

de aumento de nuestro gasto asignable con diversos proveedores para 2025, tomando como referencia el año 2021. Usaremos métricas líderes para medir nuestro impacto económico y la creación de empleo en nuestras comunidades.

5

es la cantidad mínima de proveedores nuevos o existentes que planeamos incorporar al programa de desarrollo y tutoría a corto plazo.

Empleado

S

EI 89 %*

está orgulloso de trabajar en Organon y se siente valorado.

EI 86 %*

siente que su trabajo le da una sensación de realización personal.

50 %*

de nuestros empleados son mujeres.

Comunidad

~\$ 1,2M

fueron donados a organizaciones comunitarias y de defensa en todo el mundo en respuesta a crisis naturales y humanitarias.

\$9,5M+

de biosimilares donados para pacientes elegibles en Estados Unidos.

Medioambiente: Su planeta

Buscamos reducir nuestro impacto ambiental a través del uso eficiente de energía, agua y materiales en nuestras operaciones.

75 %

de nuestros residuos operativos son reutilizados, reciclados o utilizados de manera beneficiosa.

50 %

de nuestras instalaciones de fabricación tienen proyectos de biodiversidad en marcha.

57.899

toneladas métricas de CO₂e del total de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de alcance 1 + alcance 2

781.663

gigajulios (GJ) de uso total de energía en nuestros 6 centros

Gobernanza: Su confianza

Nuestra Junta Directiva y el Equipo de Liderazgo Ejecutivo supervisan los asuntos relacionados con los criterios ESG

EI 69 %

de nuestros directores son mujeres; el nivel más alto de representación femenina, con una amplia diferencia, de cualquier empresa de atención sanitaria en S&P 500**

EI 46 %

de los directores pertenece a grupos de minorías.

12

es la cantidad de directores independientes.

Todos los datos de Organon comienzan a partir de la escisión el 2 de junio de 2021; por lo tanto, los datos e índices son a partir de ese momento (2 de junio de 2021 al 31 de diciembre de 2021), a menos que se indique lo contrario. Las cifras ambientales corresponden al año calendario completo de 2021.

* Los valores de recuento corresponden al final del período, el 31 de diciembre de 2021.

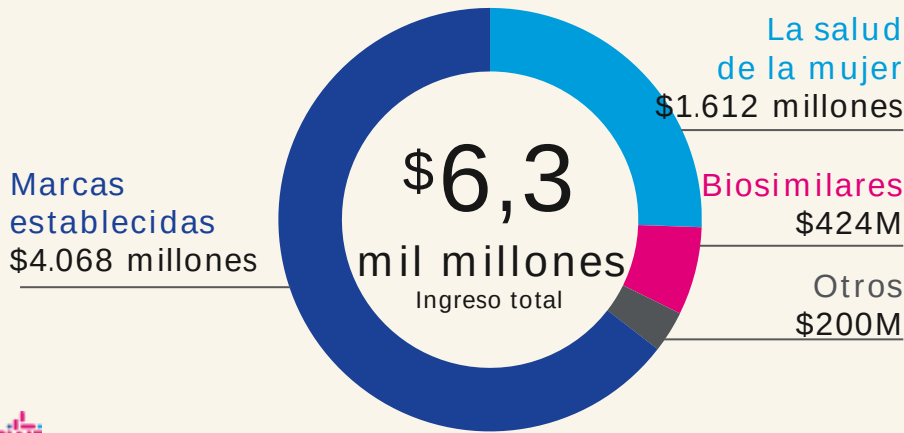
** Resumen del sector Spencer Stuart Healthcare de 2021. [Índice general de U.S. Stuart 2021](#)



Somos una empresa de atención sanitaria mundial formada a través de una escisión de Merck & Co., Inc., Rahway, Nueva Jersey, Estados Unidos (MSD fuera de los Estados Unidos y Canadá), con la visión de crear una vida mejor y más saludable para todas las mujeres. Buscamos ofrecer innovación, mejorar el acceso y ampliar las opciones para ayudar a abordar las necesidades médicas no satisfechas de las mujeres y, por ende, mejorar sus vidas.

Las mujeres de todo el mundo tienen necesidades médicas insatisfechas. Durante décadas, muy pocas empresas han dedicado recursos a la innovación y la mejora de la salud de las mujeres. Estamos invirtiendo en áreas de alta necesidad que no tienen un precedente establecido y donde creemos que el estándar de atención actual es inaceptable para satisfacer las necesidades de las pacientes.

Reparto de los ingresos de 2021



Nos enfocamos en tres áreas clave para alcanzar nuestra visión de una cotidianidad mejor y más saludable para todas las mujeres:

La salud de la mujer

Creemos que las mujeres son la base de un mundo más saludable y sabemos que las mujeres necesitan más opciones cuando se trata de su atención sanitaria. Planeamos continuar construyendo sobre nuestras fortalezas en salud reproductiva y fertilidad a medida que reunimos un conjunto de opciones de salud que ayudan a abordar las necesidades insatisfechas más importantes para las mujeres.

Biosimilares

Los biosimilares, que están aprobados por los entes reguladores por ser muy similares a los medicamentos biológicos aprobados, se usan para tratar una variedad de afecciones graves. Ofrecen a las pacientes más opciones de tratamiento y reducen los costos en comparación con los productos biológicos, lo que podría ayudar a ampliar el acceso a los medicamentos biológicos.

Marcas establecidas

Nuestras marcas establecidas incluyen productos bien conocidos, que generalmente están más allá de la exclusividad del mercado, en una variedad de áreas terapéuticas que incluyen tratamientos respiratorios, cardiovasculares, dermatológicos, para el dolor sin opioides y más.



Estamos creando un **negocio sostenible** que satisface una necesidad social crítica.

Nuestro conjunto de productos registró ingresos de \$6.300 millones para el año fiscal que finalizó el 31 de diciembre de 2021. Casi el 80 % de nuestros ingresos se generaron fuera de los Estados Unidos. Nuestra sede corporativa se encuentra en la ciudad de Jersey, Nueva Jersey, y contamos con instalaciones de fabricación en Brasil, el Reino Unido, Bélgica, los Países Bajos, Indonesia y México.

Surgimos de la escisión de nuestra organización anterior en junio de 2021 y logramos un progreso significativo en el avance de la visión de la salud femenina.

En nuestro primer año, completamos o ejecutamos cinco acuerdos de licencia o adquisiciones en áreas donde las opciones de tratamiento son limitadas.

Contamos con una base sólida de más de 60 medicamentos y otros productos en una variedad de áreas que incluyen: salud reproductiva, salud cardíaca, dermatología y el tratamiento de alergias y asma.

\$6.300

millones de ganancias

El 80 %

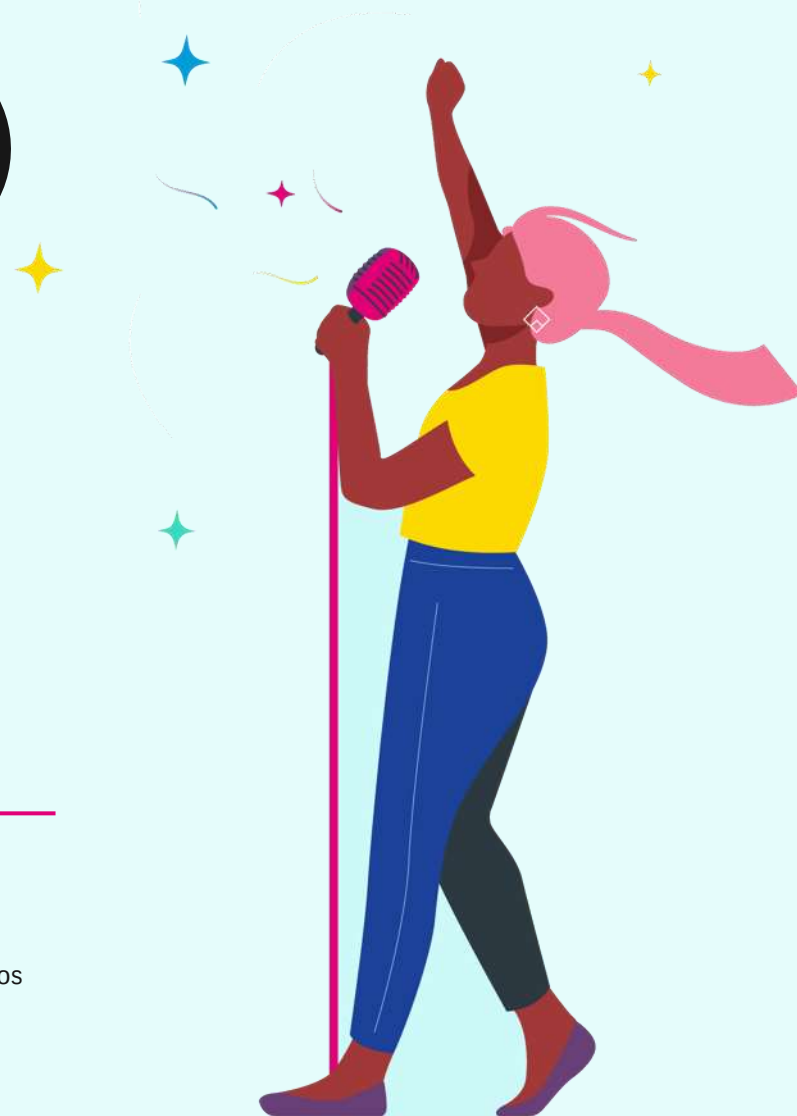
de las ganancias se generó fuera de los Estados Unidos.

6

centros de fabricación.

60

medicamentos y otros productos en una variedad de áreas.



Sus sueños. Nuestro propósito. Estamos aquí para su salud.

Hay casi 4.000 millones de mujeres y niñas en el mundo,¹ **y cada una de ellas tiene sueños únicos.**

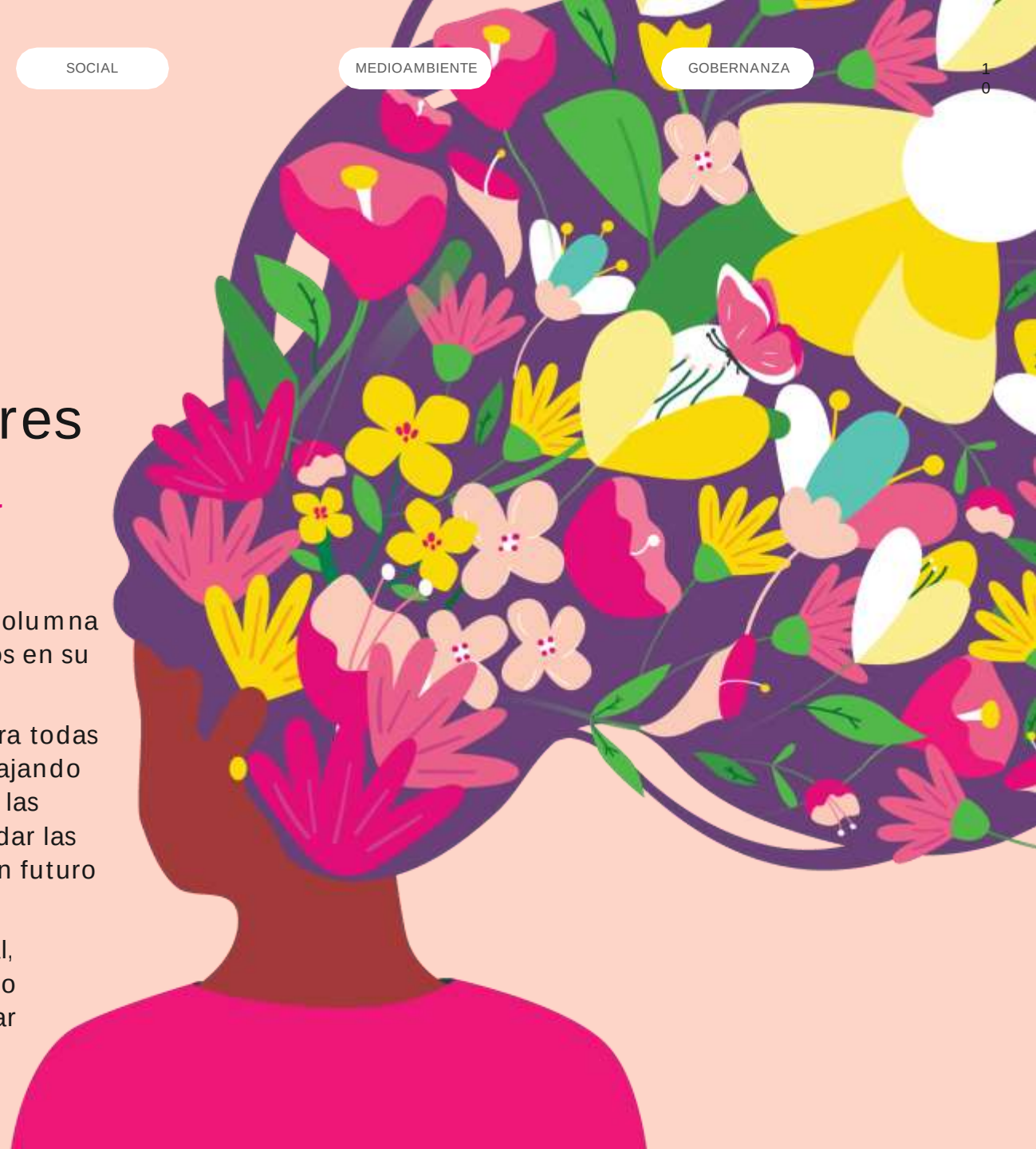
Este sueño se alimenta con el poder de su salud. Las mujeres sanas son la columna vertebral de una sociedad próspera, estable y resiliente. Y cuando invertimos en su salud y equidad, todos nos beneficiamos del poder de sus sueños.

En Organon, nuestra visión es crear una día a día mejor y más saludable para todas las mujeres. Sus sueños son nuestro propósito. Por eso es que estamos trabajando con socios en todo el mundo para crear soluciones sanitarias que ayuden a las mujeres y las niñas a lograr sus sueños a través de una mejor salud. Al abordar las disparidades de salud relacionadas con el género, estamos construyendo un futuro más sostenible para las mujeres, las familias, las economías y la sociedad.

Nuestro propósito está estrechamente ligado a nuestra estrategia comercial, donde buscamos acelerar la innovación e introducir e incrementar el acceso a soluciones sanitarias que ayuden a garantizar sus sueños y ocupar un lugar equitativo en el mundo.



¹ ONU [Previsiones demográficas mundiales de 2019](#).



Nuestros valores fundamentales

El trabajo que hacemos todos los días se basa en nuestros valores fundamentales:

Ser auténtico.

Somos auténticos y transparentes.

Mantenerse en movimiento.

Seremos emprendedores y resilientes, nos apoyaremos en los desafíos, y aceptaremos el cambio.

Hacerse cargo.

Impulsamos la responsabilidad y el empoderamiento con estándares altos de integridad y ética.

Dar lo mejor.

Mantendremos la pasión por nuestro propósito y por lo que hacemos.

Crecer juntos.

Colaboraremos y tendremos éxito como equipo.

Ser parte.

Consideramos que la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia (DEI&B) son fundamentales para todo lo que hacemos y nos aseguramos de que todos tengan voz y sentido de pertenencia.

Y, lo más importante de todo, actuar con integridad.

Nuestro enfoque de ESG y el compromiso de las partes interesadas

Creemos que al promover la salud de las mujeres, ayudamos a mejorar la salud de la sociedad.



Nuestra estrategia ESG nos ayuda a asegurar que proporcionamos nuestra visión corporativa de una vida mejor y más saludable para todas las mujeres. Nuestra empresa se vincula estrechamente con nuestras prioridades de ESG. Nos enfocamos en los temas que más les importan a nuestros grupos de interés, nuestro negocio y, lo que es más importante, a las mujeres de todo el mundo.

Para crear este informe inaugural, revisamos los estándares de los informes ESG, incluidos los marcos del Consejo de Normas de Contabilidad sobre Sostenibilidad (SASB) y la Iniciativa de Reporte Global (GRI) de la fundación Value Reporting Foundation. También apoyamos y alineamos nuestros informes con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS de la ONU). Luego llevamos a cabo un proceso de priorización de problemas de ESG para identificar y priorizar problemas utilizando la plataforma Datamaran®, una plataforma de software que permite un proceso dinámico y basado en datos para la identificación y el monitoreo de riesgos de ESG.

La plataforma Datamaran nos permitió comparar los problemas de ESG pertinentes a nuestra industria. Para obtener más información sobre nuestras iniciativas y progreso en materia de ESG, también realizamos entrevistas en profundidad con empleados de diferentes funciones y lugares de todo el mundo y consultamos con varios de nuestros 15 inversores principales. Les preguntamos a estos últimos sobre sus prioridades de ESG y trabajamos en estrecha colaboración con nuestros líderes funcionales clave. A lo largo de este proceso, también brindamos actualizaciones a nuestro Equipo de Liderazgo Ejecutivo y al Comité ESG de la Junta Directiva.

Nuestra lista de temas prioritarios refleja estos aportes. Este enfoque basado en prioridades para los informes de ESG ayuda a garantizar que podamos continuar construyendo una estrategia de ESG significativa que responda a eventos externos, prioridades comerciales en evolución, expectativas de las partes interesadas y nuestros propios resultados de desempeño.

Nuestro compromiso con la mejora continua en el desempeño, la transparencia y los informes de ESG incluye el desarrollo de este primer informe y los informes de ESG que vendrán en el futuro. Todos los datos de Organon comienzan a partir de la escisión el 2 de junio de 2021; por lo tanto, los datos e índices son a partir de ese momento (2 de junio de 2021 al 31 de diciembre de 2021), a menos que se indique lo contrario. El alcance también abarca la empresa completa de Organon y todas nuestras entidades legales. Todos los montos en dólares informados en este informe están expresados en dólares estadounidenses. En estas páginas, compartimos nuestro progreso en los tres pilares de nuestra estrategia de ESG, así como nuestras aspiraciones y compromisos para el futuro.



NUESTROS TEMAS DE ESG

Sus sueños



SOCIAL

SU EQUIDAD

Abordar las necesidades médicas no satisfechas de las mujeres mientras ayudamos a garantizar el acceso sostenible a nuestros productos e inculcamos una cultura de pertenencia para los empleados y socios de la cadena de suministro.

- Acceso y asequibilidad
- Acceso a medicamentos y atención sanitaria
- Relaciones en la comunidad
- Prácticas del cliente
- Diversidad, equidad, inclusión y pertenencia (DEI&B)
- Salud y seguridad de los empleados
- Innovación y tecnología
- Prácticas laborales
- Calidad, seguridad e integridad de producto
- Diseño y gestión del ciclo de vida de producto
- Riesgos de salud pública
- Producción y consumo responsables
- Gestión del personal

SU PLANETA

Elevar nuestra ambición de lograr cero emisiones netas de gases de efecto invernadero (GEI) e integrar los principios de administración del agua y economía circular en nuestro modelo comercial.

- Emisiones atmosféricas
- Riesgos y gestión del cambio climático
- Impacto ecológico
- Manejo de la energía
- Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)
- Capital natural
- Transición a energías renovables y alternativas
- Manejo de residuos y materiales peligrosos
- Manejo del agua y de aguas residuales

SU CONFIANZA

Ayudar a garantizar una supervisión sólida de la Junta y elevar nuestro compromiso con la transparencia, la ética, el cumplimiento, la privacidad y la calidad del producto.

- Resiliencia del modelo comercial
- Comportamiento competitivo
- Seguridad y privacidad de los datos del cliente
- Comportamiento corporativo ético
- Ética en la investigación y el desarrollo (R&D)
- Estructura y mecanismos de gobernanza
- Derechos humanos
- Gestión legal y regulatoria del medioambiente
- Control de los impactos locales
- Riesgos físicos y sociopolíticos
- Prácticas de venta y etiquetado de productos
- Gestión y eficiencia del abastecimiento
- Transparencia



NUESTRO ENFOQUE ESG

Nuestros objetivos

Estamos trabajando para lograr sus sueños a través de los siguientes objetivos:

Expandir el acceso a los medicamentos y la atención sanitaria



Mediante el trabajo en asociación, buscamos prevenir alrededor de 120 millones de embarazos no deseados para 2030.

Nuestro plan consiste en brindar acceso a una gama de métodos anticonceptivos asequibles a 100 millones de niñas y mujeres de países con ingresos bajos y medios para 2030.

Innovación en la salud de la mujer



Nuestro objetivo es redefinir y aprovechar la innovación en la salud de la mujer dedicando la mayor parte de nuestra actividad de desarrollo clínico y preclínico a áreas que aborden las necesidades de salud no satisfechas de mujeres y niñas.

Trabajaremos en colaboración para expandir el acceso a opciones de tratamiento que mejoren su salud y las ayuden a alcanzar sus sueños.

- En colaboración con las autoridades sanitarias, planeamos ampliar el acceso a las opciones de tratamiento para la hemorragia posparto (HPP) a mujeres de todo el mundo, tanto en mercados desarrollados como en desarrollo.
- Buscaremos asegurar soluciones asequibles y educación para disminuir la necesidad médica insatisfecha en materia de fertilidad.

Diversidad, equidad, inclusión y pertenencia



Queremos conseguir una representación de género equitativa en todos los niveles de la empresa, en todo el mundo, para 2030.

- Con este objetivo en mente, sostendremos el equilibrio de género actual mundial e incorporaremos más mujeres en puestos de jerarquía media y alta.

Queremos alcanzar la equidad salarial.

- Para lograrlo, incluimos a personas externas expertas en economía y asuntos legales para que lleven a cabo estudios de equidad salarial en dos de nuestros mercados más amplios (Estados Unidos y el Reino Unido) durante 2022.

Cuidado del medioambiente



Nuestro objetivo es apoyar la transición a una economía basada en bajas emisiones de carbono con la ambición de lograr cero emisiones netas de GEI en nuestras operaciones y en toda nuestra cadena de suministro.

- Para 2025, nuestro objetivo es reducir las emisiones de GEI de alcance 1 y 2 en más de 25 % respecto a los niveles actualizados de 2020.2
- Para 2025, nuestro objetivo es que al menos el 70 % de nuestro gasto para proveedores se destine a proveedores que tengan programas de reducción de emisiones de GEI.

Para 2050, nuestro objetivo es integrar los principios de administración del agua y economía circular en nuestros modelos comerciales.

- Para 2025, nuestro objetivo es reducir el uso de agua en nuestras operaciones en más de un 5 % con respecto a los niveles actualizados de 2020.2 y usar más del 70 % de nuestro gasto total en proveedores que presenten programas de reducción de agua.
- Para 2025, nuestro objetivo es que al menos el 80 % de los residuos operativos de nuestros centros se reutilice, recicle o se aproveche de otro modo.

Brindar confianza



Estamos comprometidos con mantener los más altos niveles de ética e integridad en toda nuestra actividad.

En la actualidad, contamos con una Junta Directiva altamente capacitada, con una combinación ejemplar de habilidades y experiencia de relevancia. Además, es una de las Juntas Directivas más diversas de la industria de la atención sanitaria. Aspiramos a mantener la experiencia, así como la diversidad de género y racial que caracteriza a nuestra Junta hoy en día.



² Los valores se ajustarán a las circunstancias normales (sin COVID).

NUESTRO ENFOQUE ESG

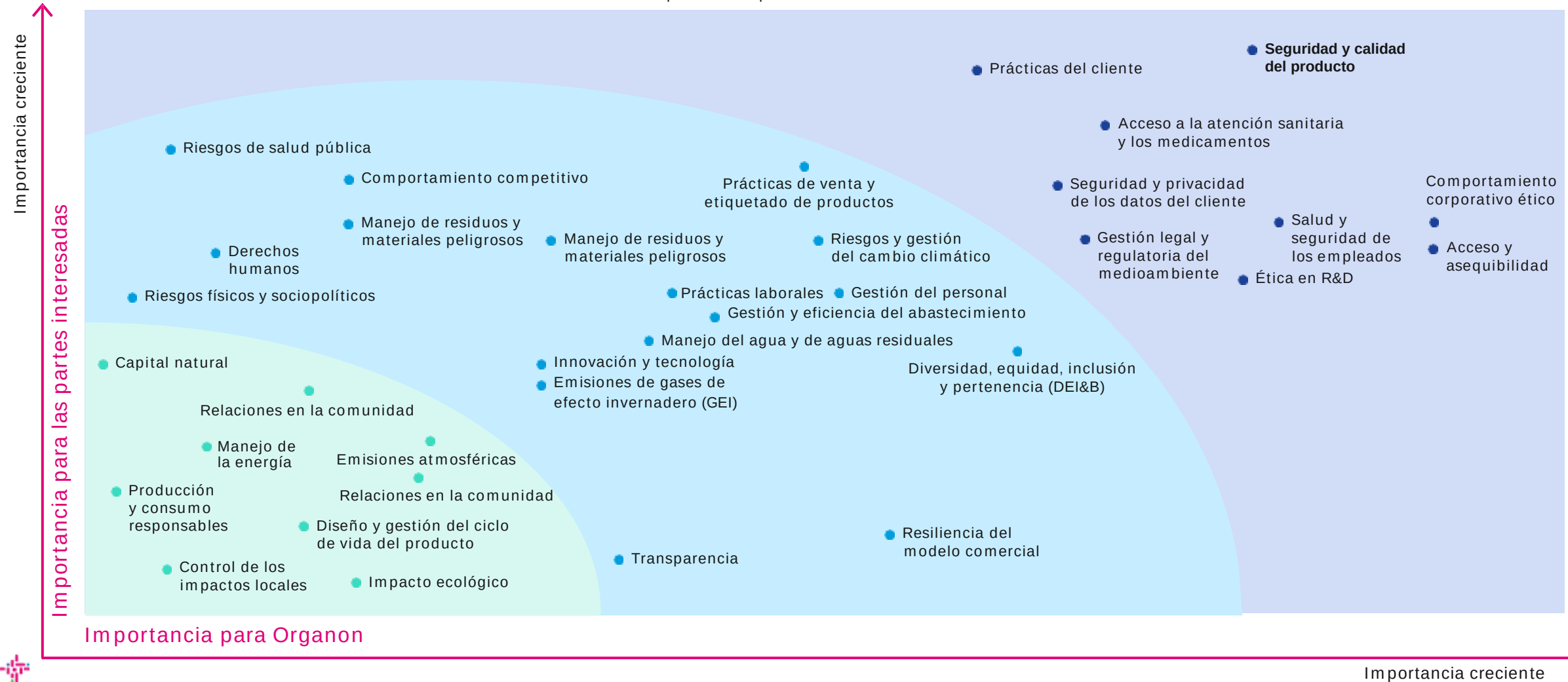
Matriz de priorización ESG

Nuestra estrategia de ESG está informada por un proceso de priorización de ESG para identificar los temas prioritarios que más les importan a nuestra empresa y nuestras partes interesadas. Los resultados de la evaluación se trazan en la siguiente matriz de priorización ESG, con su posición relativa al grado de importancia para nuestros grupos de interés y el potencial impacto comercial.

Nivel 3

Nivel 2

Nivel 1



NUESTRO ENFOQUE ESG

Lineamiento de los ODS de la ONU

La agenda de 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada en 2015 por todos los estados miembros de la ONU, proporciona un plan compartido para las personas y el planeta, para el presente y el futuro. Los 17 [Objetivos de Desarrollo Sostenible \(ODS\) de la ONU](#) están diseñados para lograr la acción global y un futuro mejor para todos. Los ODS representan un llamado global a la acción para que el mundo se una y trabaje por un mundo más próspero, inclusivo, sostenible y resiliente.

Nosotros apoyamos estos objetivos.

Específicamente, nuestro propósito se alinea con el ODS 3 (Salud y bienestar) y el ODS 5 (Igualdad de género), así como con el ODS 6 (Agua limpia y saneamiento), el ODS 7 (Energía limpia y asequible), el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), el ODS 10 (Reducción de las desigualdades), el ODS 12 (Producción y consumo responsables), el ODS 13 (Acción por el clima), el ODS 14 (Vida submarina) y el ODS 17 (Alianzas para lograr los objetivos).



Gobernanza ESG

Asegurar un comportamiento ético y brindar transparencia en nuestras acciones requiere la cooperación de todos los niveles de Organon, desde nuestra amplia base de empleados hasta nuestros accionistas y directores.

Al más alto nivel, nuestra Junta Directiva supervisa nuestra estrategia ESG. El Comité ESG de la Junta Directiva supervisa y hace recomendaciones a la Junta en materia de ESG y otros asuntos de sostenibilidad relevantes para la actividad de la empresa.

Nuestra estrategia ESG se creó en 2021 en colaboración con el Comité ESG, nuestra Política Pública multifuncional interna y nuestro Consejo ESG, los accionistas principales y expertos externos en la salud de la mujer y nuestros empleados. Utilizamos los aportes de estas partes interesadas, junto con nuestro proceso de priorización de problemas ESG, para desarrollar objetivos a corto y largo plazo para el programa. El Equipo de Liderazgo Ejecutivo revisó y aprobó nuestros objetivos, y en diciembre de 2021, el Comité ESG, el Comité de Talento y la Junta Directiva completa aprobaron nuestra estrategia ESG.

El Comité ESG supervisa nuestro gobierno corporativo, incluidas las prácticas, políticas y procedimientos de la Junta y sus comités. Además, el Comité ESG revisa anualmente el tamaño, la estructura y las necesidades de la Junta y los comités de la Junta, recomienda a los directores nominados a la Junta para su aprobación y desempeña un papel en la supervisión del cumplimiento y los riesgos relacionados con los factores ESG, incluso en las áreas de salud y seguridad medioambiental, sistemas de calidad de fabricación y compromiso político y de políticas, entre otras áreas.

Todo el Equipo de Liderazgo Ejecutivo es responsable de desarrollar y revisar nuestra estrategia ESG y es responsable de avanzar en relación con las metas y objetivos establecidos en la estrategia. La vicepresidenta ejecutiva, ESG y Asuntos externos, reporta directamente al director ejecutivo y es miembro del Equipo de Liderazgo Ejecutivo. Ella tiene un equipo ESG dedicado que trabaja en todas las funciones para ayudar a garantizar que se avance en cada uno de nuestros objetivos ESG y que informemos este progreso de manera oportuna y transparente. Además, el Consejo ESG, compuesto por nuestros ejecutivos con responsabilidades funcionales en todo el negocio que reportan a los miembros del Equipo de Liderazgo Ejecutivo, pone en marcha nuestra estrategia ESG. Ciertos aspectos del desempeño relacionado con los factores ESG también están integrados en el cuadro de mando de la empresa, que está vinculado a los programas de incentivos anuales.

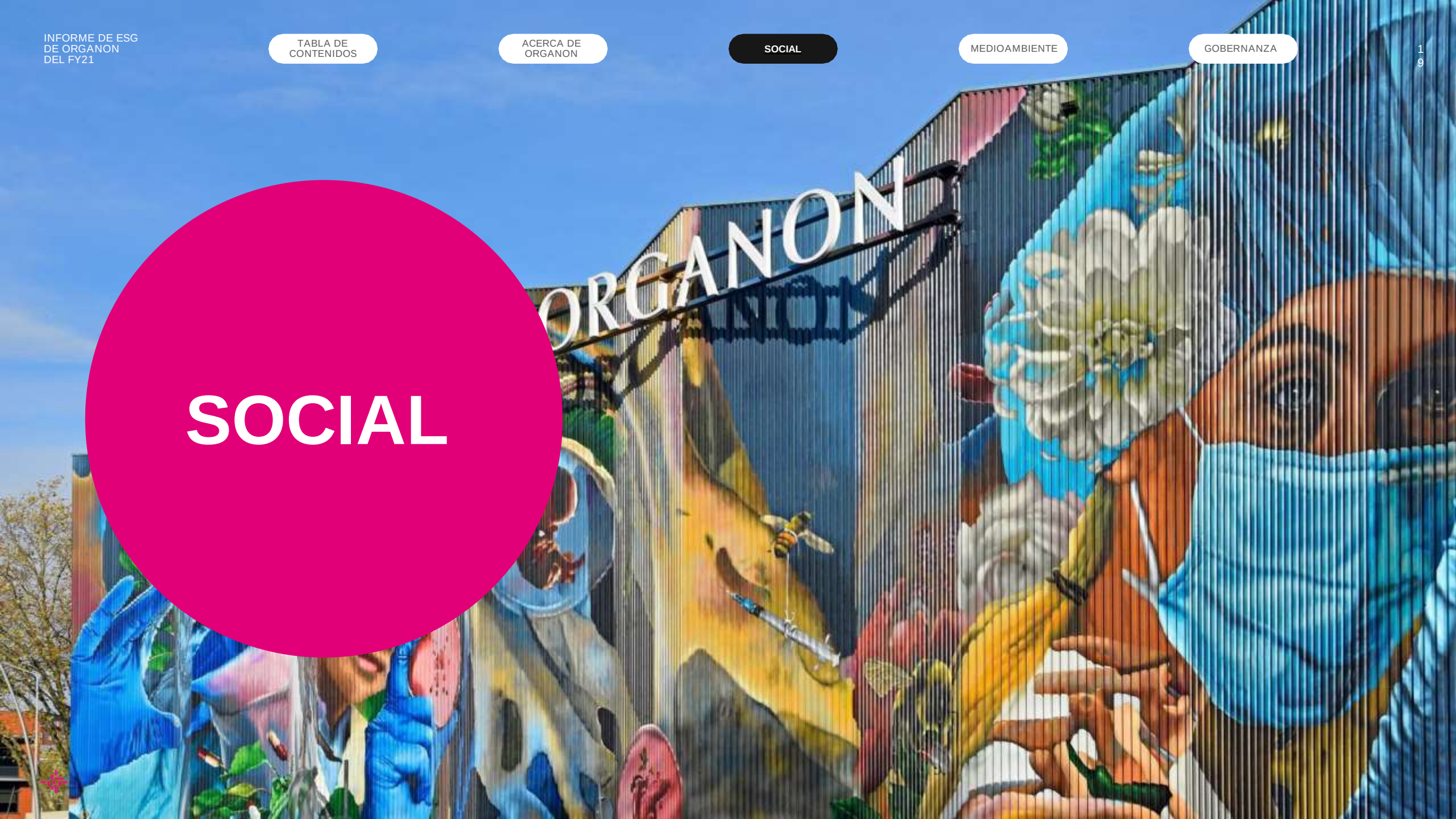


GOBERNANZA ESG

Nuestra estructura de gobernanza ESG



SOCIAL



La salud es la columna vertebral del desarrollo sostenible, a nivel individual, comunitario y social, y la equidad de género es un poderoso indicador del crecimiento económico. Sin embargo, en muchos lugares del mundo, la salud de las mujeres no es una prioridad.

En Organon, queremos ayudar a las mujeres y las niñas a cumplir su sueño de llevar vidas más sanas y empoderadas. Estamos trabajando para lograr este propósito utilizando múltiples enfoques, incluida la innovación en la salud de la mujer, la ampliación del acceso a los medicamentos y otros productos necesarios y promoviendo la equidad dentro y fuera de la empresa.



Innovación para la salud de la mujer

Somos una de las pocas empresas de atención sanitaria enfocadas en desarrollar innovaciones científicas en la salud de la mujer, especialmente en aquellos lugares donde existe un déficit crítico en el acceso a la terapia.

Las actividades de desarrollo e investigación (R&D) y de desarrollo comercial que llevamos a cabo se centran en cuatro aspectos fundamentales de la salud de las mujeres: anticoncepción y fertilidad; condiciones durante el parto y la maternidad, como la hemorragia posparto (HPP), la preeclampsia y el parto prematuro; trastornos exclusivos de las mujeres, como la endometriosis, los fibromas, el síndrome de ovario poliquístico (SOP) y la vaginosis bacteriana (VB); y la menopausia. Ampliaremos el campo de estas actividades para abarcar enfermedades y problemas de atención sanitaria que afecten de manera desproporcional a las mujeres. Gracias a nuestra cartera de productos diversos —en particular, la de la franquicia de Marcas establecidas—, se genera un flujo de caja significativo. Esto nos permitirá financiar los esfuerzos para desarrollar un conjunto de productos beneficiosos para las mujeres mientras invertimos en programas e iniciativas que incrementen el acceso a los productos existentes.

Además de trabajar en la hemorragia posparto, buscamos formas de evitar los nacimientos prematuros, que implican muchos riesgos a la salud de las mujeres gestantes y posibles complicaciones a largo plazo en los bebés.

Nuestros objetivos para la innovación en la salud de la mujer

Nuestro objetivo es redefinir y aprovechar la innovación en la salud de la mujer dedicando la mayor parte de nuestra actividad de desarrollo clínico y preclínico a áreas que aborden las necesidades de salud no satisfechas de mujeres y niñas.

Trabajaremos en colaboración para expandir el acceso a opciones de tratamiento que mejoren su salud y las ayuden a alcanzar sus sueños.

Trabajando en colaboración con las autoridades sanitarias, planeamos ampliar el acceso a las opciones de tratamiento de la hemorragia posparto (HPP) a mujeres de todo el mundo, tanto en mercados desarrollados como en desarrollo.

Buscaremos asegurar soluciones asequibles y educación para disminuir la necesidad médica insatisfecha en materia de fertilidad.



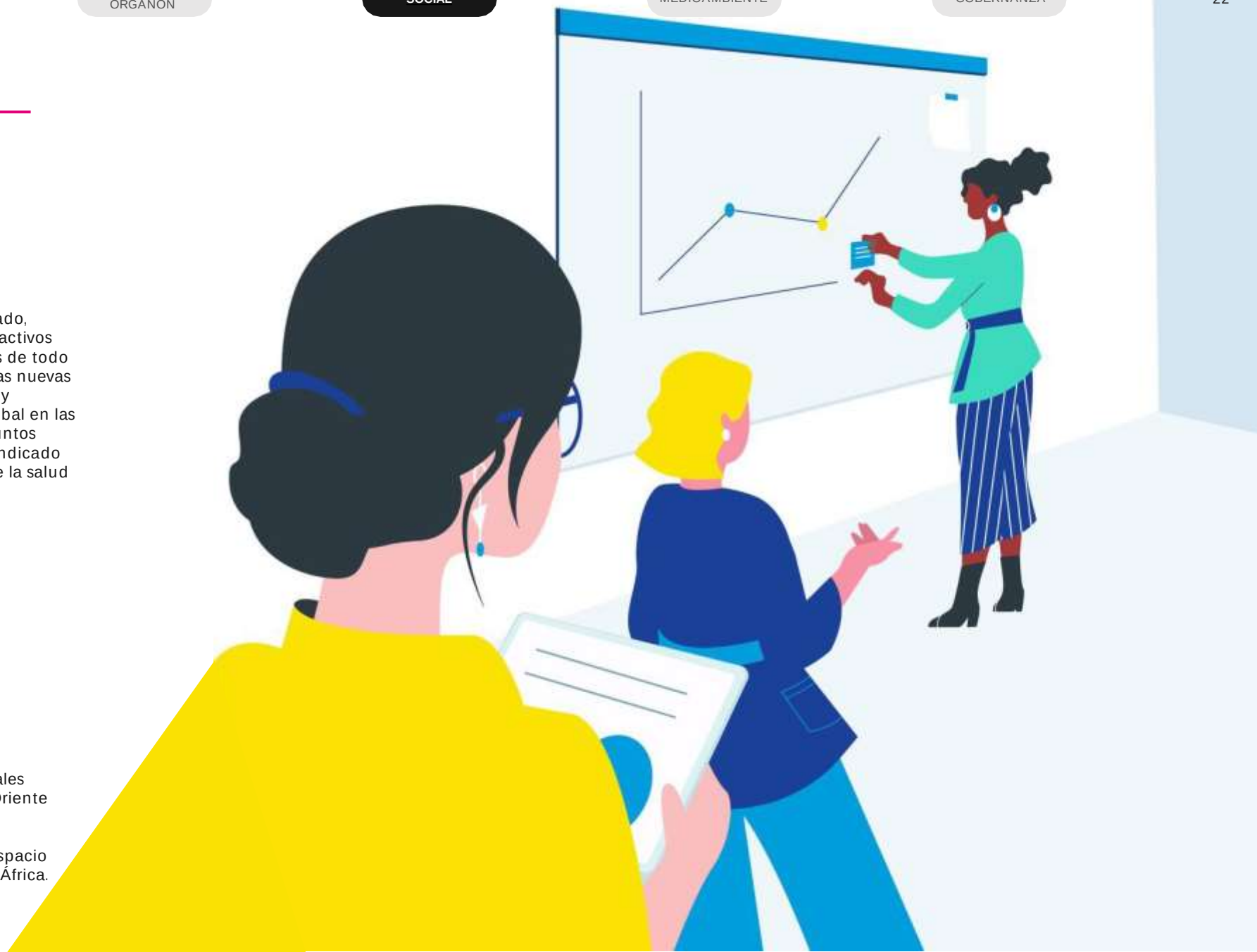
INNOVACIÓN PARA LA SALUD DE LAS MUJERES

Colaboración y asociaciones para la innovación

Con la creación de un modelo de R&D global e intercomunicado, aceleramos la línea de producción para avanzar con aquellos activos que tienen potencial para volverse accesibles para las mujeres de todo el mundo. Estamos analizando centros académicos y empresas nuevas y ya establecidas para encontrar medicamentos, diagnósticos y dispositivos prometedores. Tenemos competencias a nivel global en las áreas de desarrollo clínico, de seguridad de pacientes y de asuntos médicos y regulatorios. Esto significa que ocupamos el lugar indicado para identificar, desarrollar e impulsar opciones de cuidado de la salud que puedan contribuir a que las mujeres tengan las mejores experiencias posibles en cada etapa de sus vidas.

También estamos trabajando con entidades innovadoras no tradicionales que podrían encontrar nuevas soluciones a problemas que parecen inabordables.

Un ejemplo es la asociación con Flat6Labs, una de las principales empresas de capital de riesgo en etapa inicial ubicada en el Oriente Medio. El trabajo colaborativo nos permitió crear y lanzar el Femtech Accelerator Program, que respalda a empresas emergentes, dirigidas por mujeres, dedicadas a operar en el espacio digital de la atención sanitaria en Oriente Medio y el norte de África.



Acceso a medicamentos y atención sanitaria

Las barreras que impiden el acceso a medicamentos y atención sanitaria que mejoren la vida de las mujeres pueden ser geográficas, económicas, sociales, culturales o políticas. Pretendemos derribar la mayor cantidad posible. Es por eso que el acceso a los medicamentos es un pilar fundamental de nuestra estrategia ESG para ayudar a que niñas y mujeres alcancen sus sueños.

Nuestro trabajo relacionado con el acceso estuvo centrado en productos de atención sanitaria para tratar enfermedades o trastornos considerados prioritarios de acuerdo con el índice de acceso a los medicamentos: enfermedades cardíacas, migraña, asma y métodos anticonceptivos. También priorizamos el acceso a programas en los 108 países donde más se necesitan. Por un lado, nuestra principal iniciativa de acceso es "Her Promise Access Initiative" (iniciativa de acceso a sus sueños), según la cual se busca incrementar el nivel de acceso a métodos anticonceptivos para las mujeres que viven en países de ingresos bajos.

Por otro lado, las actividades de desarrollo comercial y de R&D que llevamos a cabo están centradas en los aspectos que identificamos como fundamentales para la salud de las mujeres y en los desafíos que las afectan de manera desproporcionada.

Nuestro objetivo para incrementar el acceso a los medicamentos y a la atención sanitaria

Mediante el trabajo en asociación, buscamos prevenir alrededor de 120 millones de embarazos no deseados para 2030. Nuestro plan consiste en brindar acceso a una gama de métodos anticonceptivos asequibles a 100 millones de niñas y mujeres de países con ingresos bajos y medios (LMIC) para 2030.

120	100
MILLONES	MILLONES
de embarazos no deseados prevenidos	niñas y mujeres con acceso económico a métodos anticonceptivos



ACCESO A MEDICAMENTOS Y ATENCIÓN SANITARIA

Incrementar el acceso a anticonceptivos para ayudar a mujeres y niñas a alcanzar sus sueños.

La decisión de cuándo formar una familia, y de elegir si hacerlo o no, es una de las más importantes que puede tomar una mujer. La planificación familiar ayuda a reducir la cantidad de embarazos no deseados y acerca a las mujeres la oportunidad de estudiar y lograr la independencia económica. También sirve para espaciar los embarazos y prevenir el embarazo adolescente, factores que contribuyen a garantizar nacimientos más seguros. Aun así, es muy común que las mujeres que residen en países de ingresos bajos no tengan acceso a anticonceptivos que les permitan tomar esta decisión.

Desde la iniciativa "Her Promise Access Initiative", se está trabajando con otras organizaciones de todo el mundo para ayudar a niñas y mujeres a prevenir embarazos no deseados. La iniciativa es una pieza del esfuerzo global e interinstitucional para expandir la disponibilidad de métodos anticonceptivos a 69 de los países con ingresos más bajos.

Este trabajo comenzó en la Cumbre de Planificación Familiar de Londres, en 2012. El resultado fue la iniciativa conocida como FP2020, en torno a la cual se reúnen partes interesadas, como organizaciones no gubernamentales

(ONG), agencias gubernamentales y empresas farmacéuticas. Nuestra participación comenzó cuando integrábamos una matriz anterior.

Como parte de esta coalición, nos asociamos con ONG con el fin de brindarles opciones para la planificación familiar a pacientes y así abordar esta necesidad mundial. Junto con entidades colaboradoras de todo el mundo nos propusimos brindar educación, capacitación y un acceso optimizado a opciones de planificación familiar.

Y ya generamos un impacto. Mucho antes de nuestra transformación, más de 20 millones de mujeres ya habían recibido opciones de planificación familiar mediante nuestro programa de acceso, lo que nos ayudó a prevenir:

40
MILLONES
de embarazos
no deseados





Desde la iniciativa "Her Promise Access Initiative" se está trabajando con otras organizaciones de todo el mundo para ayudar a niñas y mujeres a prevenir embarazos no deseados.



Acceso a la fertilidad

Creemos profundamente en el derecho de todas las personas a formar una familia, independientemente del lugar vivan, las condiciones económicas, el estado civil, el género, la orientación sexual ni los antecedentes culturales o demográficos que tengan.

En muchos países, las mujeres deben enfrentar obstáculos para acceder a los tratamientos de fertilidad. Es por eso que promovemos reformas políticas que sirvan para garantizar el acceso equitativo a productos y servicios de fertilidad en todo el planeta. (Consulte la [sección Gobernanza](#) para conocer en profundidad nuestras actividades relacionadas con políticas públicas).



Valor y asequibilidad

Abordamos los problemas de acceso mediante el compromiso amplio con la asequibilidad para todas las mujeres. La pandemia de COVID-19 exacerbó las inequidades existentes en materia de género, en especial las relacionadas con los ingresos y el empleo. Estas inequidades tienen un impacto directo en la capacidad de las mujeres para costear atención sanitaria.

Con el objetivo de contribuir con el abordaje de este problema, estamos trabajando con entidades que luchan por la igualdad de género y la salud de las mujeres, organizaciones de pacientes, ONG, organizaciones multilaterales y asociaciones comerciales en una gama de mecanismos que permitan incrementar el acceso a los medicamentos y reducir la barrera que representan los precios. Entre las áreas en las que invertimos se encuentran conocimientos sobre salud, capacitaciones para quienes brinden atención sanitaria, servicios de apoyo y soluciones de financiación y asequibilidad que tengan por objetivo mejorar el acceso de las mujeres de todo el mundo a medicamentos y servicios de salud.

En el marco de nuestra estrategia comercial, nos seguimos enfocando en Marcas establecidas y biosimilares que provean de opciones asequibles y de calidad a gobiernos y también a aportantes con la capacidad de incrementar el acceso a medicamentos para las mujeres.

Nuestra cartera de Marcas establecidas refleja una innovación temprana y una herencia enraizada. Allí se pueden encontrar medicamentos que, en algunos casos, han ayudado a pacientes durante décadas y otros que se ganaron un nombre familiar.

El valor de nuestra cartera se sostiene sobre las bases de las necesidades graves, crónicas o agudas que atienden nuestros tratamientos, y sobre el respeto que consiguieron con los años.

Los 49 productos que forman parte de nuestra cartera de Marcas establecidas representan un conjunto amplio de marcas de renombre. Generalmente, están más allá de la exclusividad comercial, como las marcas líderes en el tratamiento del dolor cardiovascular, respiratorio, dermatológico y sin opiáceos, cuya competencia genérica varía según el mercado. No obstante, gracias a los comentarios de autoridades sanitarias, de profesionales de atención sanitaria y del público en general, sabemos que todavía muchas personas de todas partes del mundo confían en nuestros medicamentos para controlar mejor su salud, en particular quienes se encuentran en países donde hay preferencia por los productos de marca.

Si hacemos crecer este legado, podremos aplicar un enfoque renovado

en la cartera y aprovechar nuevas oportunidades que permitan acercarnos a estos tratamientos trascendentales a quienes los necesitan, especialmente a mujeres. Trabajamos para maximizar cada oportunidad que tenemos de satisfacer las necesidades cambiantes y de robustecer nuestra presencia.



EL COSTO DE LOS MEDICAMENTOS Y LA ASEQUIBILIDAD

Los biosimilares tienen el objetivo de mejorar las economías de atención sanitaria y el acceso a los tratamientos.

Nuestros biosimilares tienen el objetivo de mejorar las economías sanitarias y el acceso al tratamiento entregando medicamentos biosimilares de alta calidad a sistemas de atención sanitaria, entidades proveedoras y pacientes. Los biosimilares son medicamentos biológicos que son muy parecidos, pero no idénticos, a los medicamentos biológicos de referencia, que se generan a partir de terapias producidas por células vivas.

Las moléculas de fármacos resultantes son más grandes y, generalmente, más complejas que otros medicamentos, y pueden tratar una amplia gama de afecciones de salud.^{2,3} Es por eso que las terapias biológicas se convirtieron en los medicamentos con el crecimiento más acelerado del mundo. Sin embargo, también impulsan significativamente los costos de atención sanitaria.^{2,3,4}

Los biosimilares representan tratamientos biológicos alternativos para pacientes e implican una competencia de mercado capaz de reducir los costos de tratamientos para afecciones médicas graves.^{2,3} Reconocemos la importancia de brindar opciones de tratamiento que puedan ayudar a reducir las presiones de gastos en los sistemas de atención sanitaria y permitan que más personas tengan acceso a medicamentos importantes.

Los biosimilares no tienen diferencias clínicamente significativas con respecto a los medicamentos biológicos de referencia y deben cumplir con estándares rigurosos para su aprobación comercial.^{2,3,4} Nuestra intención es resolver las complejidades que implica adoptar biosimilares. Nosotros cambiamos a medida que cambia el panorama de los biosimilares y sentimos un compromiso inquebrantable con el apoyo dedicado. Defendemos la equidad en la atención al apoyar un mayor acceso a los tratamientos biológicos y, para lograr este objetivo, vemos un camino enorme por delante que aún no se utiliza mucho. Por lo tanto, nuestro plan para lograr este objetivo es el siguiente:

- Incorporar los biosimilares en el ciclo de vida del tratamiento biológico.
- Aumentar la adopción y aceptación de biosimilares a través de pagadores y médicos que receten.

En Estados Unidos, nuestro Programa de Ayuda a Pacientes provee de determinados productos biosimilares sin costo a quienes atraviesan una situación económica difícil.

**\$9,5
MILLONES**
es el total de
biosimilares donados
para pacientes elegibles
en Estados Unidos
en 2021*.

* el total de donaciones que se calcularon al 14 de enero de 2022 usando el precio de adquisición al por mayor (WAC).



² Administración de Alimentos y Medicamentos de los Estados Unidos. Biosimilars may be a treatment option for your patient—learn the facts. Biosimilars Drop-In Articles. (Los biosimilares pueden ser una opción de tratamiento para su paciente: conozca los hechos. Artículos sin cita previa de biosimilares.) Publicado el 19 de octubre de 2017. Recuperado el 5 de enero de 2022. <https://www.fda.gov/drugs/biosimilars/biosimilars-drop-articles>

³ Administración de Alimentos y Medicamentos de los Estados Unidos. Overview of Biosimilar Products. (Descripción general de los productos biosimilares). Se actualizó el 28 de julio de 2021. Recuperado el 5 de enero de 2022. <https://www.fda.gov/media/151058/download>

⁴ Agencia Europea de Medicamentos. Biosimilar medicines: overview. (Medicamentos biosimilares: descripción general). Recuperado el 5 de enero de 2022. <https://www.ema.europa.eu/en/human-regulatory/overview/biosimilar-medicines-overview>



Fijación de precios responsable

Adoptamos el compromiso de incrementar el acceso a soluciones sanitarias que sirvan para que las personas cumplan sus sueños y para que ocupen un lugar justo en el mundo. Buscamos promover una fijación de precios responsable para contribuir con la mejora de la equidad en salud y acceso a medicamentos. Sometemos todas las modificaciones en los precios de nuestros productos —en todos los mercados— a procesos de análisis y de aprobación detallados.

En los procedimientos operativos estándar que llevamos a cabo, se define el proceso de gobernanza de precios, que incluye objetivo, alcance, principios clave y responsabilidades de las principales partes interesadas en dicha área. Para lograrlo, se necesita que los equipos adecuados (de finanzas, asuntos legales e, incluso, la dirección general) supervisen los mercados locales. También incorpora una revisión global y un proceso de aprobación, en circunstancias adecuadas.



Para mayor accesibilidad y equidad, ofrecemos diversos abordajes con respecto al precio y la inversión, como la diferenciación de precios, que impulsa un incremento del acceso en los LMIC. Nuestro compromiso radica, principalmente, en facilitar opciones para la planificación familiar a bajo costo en países donde más se necesite. En las áreas con mayor necesidad en materia de salud pública (mercados de ingresos bajos y determinados mercados de ingresos medios bajos), nos asociamos con ONG internacionales, gobiernos y demás partes interesadas para ofrecer ciertos métodos anticonceptivos a un precio fijado de acuerdo con el costo incrementado.

Queremos lograr que nuestros medicamentos sean lo más accesibles y asequibles que se pueda para pacientes que los necesiten. Cada situación está delimitada por las dinámicas de un mercado en particular y por las circunstancias individuales. En términos generales, tenemos en cuenta los siguientes factores:

- Valor que se les brinda a pacientes
- Valor que se les brinda a los sistemas de atención sanitaria
- Una necesidad que no está satisfecha
- Acceso
- Sostenibilidad R&D
- Competencia



Capital humano

Nuestra estrategia de capital humano está centrada en la experiencia del empleado en Organon, desde la contratación y la incorporación, el desarrollo y la promoción, hasta el abandono del puesto.

Como parte de esta estrategia, buscamos fomentar la equidad de género, tanto dentro como fuera de la empresa. Creemos que esta tarea comienza en Organon. Es en todo el mundo que luchamos por alcanzar una representación equilibrada de género en todos los niveles de la organización (de acuerdo con la disponibilidad de mano de obra del mercado). Además, en cada uno de los mercados, buscamos intensificar la representación de los grupos minoritarios que durante años no la han tenido, para que Organon refleje a las comunidades locales en las cuales opera.

En 2021, gran parte del personal de la matriz anterior se unió a Organon. En el marco del reconocimiento de dicha transición, la fuerza de trabajo de Organon pasó a ser la fuerza "fundadora". Esperamos poder mejorar todas sus experiencias de crecimiento profesional. La serie mensual "Foundations for Founders", coordinada por una persona miembro del equipo de liderazgo sénior, ofrece la posibilidad de que el personal desarrolle sus aptitudes y complemente su visión empresarial. También incorporamos LinkedIn® Learning, una herramienta que brinda oportunidades de aprendizaje a pedido para trabajadores de todo el mundo. En 2022, adoptaremos un nuevo enfoque de gestión de talentos que esté centrado en las oportunidades que le importen a cada integrante del personal en particular.

El desempeño en Organon se impulsa gracias a dos motivaciones: el éxito de la organización y el éxito colectivo de las personas. En el caso de las personas, la gestión del desempeño está relacionada con desarrollar concientización a través de los comentarios frecuentes y con fortalecer la identificación para el desempeño, el desarrollo y el crecimiento individual. En el caso de la organización, la gestión del desempeño está relacionada con desbloquear un potencial para que cada persona trabaje lo mejor posible, a tono con las prioridades generales de la empresa, y que contribuya a ellas.

Nuestra filosofía de desempeño y recompensas se basa en tener conversaciones frecuentes y de calidad que resulten en algún aporte. Este es un proceso individual del personal, asincrónico, que responde al ritmo natural de trabajo de cada persona y que no está sujeto a los plazos artificiales de la empresa. La experiencia de desempeño en Organon crea oportunidades para que cada empleado obtenga reconocimiento y recompensas por sus contribuciones durante el año, algo que transmite el empoderamiento necesario para desarrollar la propia carrera profesional.

Nuestro objetivo para conseguir la paridad de género

Queremos conseguir una representación de género equitativa en todos los niveles de la empresa, en todo el mundo, para 2030. Con este objetivo en mente, sostendremos el equilibrio de género actual mundial e incorporaremos más mujeres en puestos de jerarquía media y alta.



Equidad salarial

Nuestra estrategia también se compone de la intención de lograr la equidad salarial en las operaciones globales.

En 2022, incluimos a personas externas expertas en economía y asuntos legales para que lleven a cabo estudios de equidad salarial en dos de nuestros mercados más amplios (Estados Unidos y el Reino Unido). Pretendemos llevar esos estudios a otras regiones durante los próximos tres años.

Nuestro plan es seguir aplicando abordajes de evaluación integrales para contribuir con la toma de decisiones equitativas relacionadas con asignar compensaciones dentro de la organización. Entre ellos se incluyen los estudios frecuentes sobre equidad salarial (tal como se describió anteriormente) y la implementación del nuevo programa de desempeño y recompensa de @Organon, diseñado para fomentar las prácticas de equidad salarial.

Nuestro objetivo para conseguir la equidad salarial

Queremos alcanzar la equidad salarial.

Para lograrlo, incluimos a personas externas expertas en economía y asuntos legales con el fin de que lleven a cabo estudios de equidad salarial en dos de nuestros mercados más amplios (Estados Unidos y el Reino Unido) durante 2022.



Bienestar, salud y beneficios para el personal

Brindamos beneficios destinados a optimizar la salud, el bienestar y la seguridad de nuestros empleados en todo el mundo para que puedan estar a la altura de nuestra misión.

Por ejemplo: entre nuestros paquetes de beneficios se incluyen planes de jubilación con generosos aportes patronales, servicios de planificación financiera, reembolsos de matrículas y mucho más. Como parte del plan 401(k) dentro de los Estados Unidos, nuestro personal puede contribuir con hasta un **6 %** del total de su salario y recibir un aporte patronal equivalente de hasta el **4,5 %** del salario total. También ofrecemos aportes jubilatorios adicionales de acuerdo con la edad y la cantidad de años de servicio.

No solo tenemos presente la salud financiera, también queremos ayudar a cada integrante del personal en la mejora de su bienestar y su salud física y mental. Es por eso que ofrecemos beneficios adicionales que sirven para apoyar a nuestros empleados, como implementar opciones de trabajo flexibles de acuerdo con necesidades particulares para promover un equilibrio entre la vida laboral y la personal.

También contamos con políticas de licencias y tiempo libre remunerado para que puedan dedicarse al cuidado de su persona y de seres queridos en diversas etapas de la vida. Entre estos beneficios se incluyen 12 semanas de licencia remunerada por parto, adopción o nacimiento por gestación subrogada, sin distinción de género y en todo el mundo, además de 20 días de licencia por duelo para ayudar a los empleados que hayan atravesado una pérdida de embarazo. Dentro de los Estados Unidos, el beneficio de fertilidad mejorado no conlleva un límite en el máximo del seguro vitalicio.



Junto con los beneficios en materia de adopción y gestación subrogada, nuestros empleados cuentan con los recursos y el apoyo necesarios para hacer crecer sus familias.

Nuestros beneficios relacionados con la salud incluyen controles y pruebas de detección preventivas, vacunas (también la antigripal) y pruebas de detección del cáncer adaptadas al género y la edad, entre otros. Además, ofrecemos acceso a servicios especializados para ayudar al personal a transitar diagnósticos complejos o apresurar las citas para acceder a atención contra el cáncer de primer nivel. También brindamos cobertura para una amplia gama de procedimientos y servicios relacionados con las personas transgénero. Debido a que solo un número limitado de profesionales médicos se especializa en la atención a identidades trans, el personal puede acudir a cualquier entidad proveedora acreditada, sin importar donde se encuentre ni si acepta el seguro, y recibir cobertura como si formara parte de la red. Esto incluye a terapeutas de salud conductual que se especialicen en el trabajo con pacientes transgénero.

Para preservar la salud mental, el personal tiene acceso a servicios de meditación en línea, consejería profesional sin costo, servicios para la vida laboral y personal, y talleres con disertantes donde se tratan temas como la administración del tiempo, a través de nuestro proveedor del Programa de Asistencia al Personal (EAP): Recursos para la Vida.

Sumado a nuestra cartera de beneficios global para la vida laboral, en cada mercado ofrecemos una amplia gama de programas de esta índole que se adecúan a cada país con el objetivo de ayudar a los padres que trabajan o los empleados que tengan otras responsabilidades de cuidado.

Dentro de los Estados Unidos, también ofrecemos diversos servicios para ayudar a los empleados cuidadores, incluido el acceso a la asistencia de cuidadores especializados a través de nuestro socio Wellthy, Inc. Mediante LifeCare, Inc., también brindamos el beneficios de cuidados de apoyo, que los empleados pueden usar cuando tienen inconvenientes con sus cuidadores habituales de niños o personas mayores. Además, por medio de MilkStork, Inc., brindamos a las nuevas madres que tienen que viajar por negocios una forma de enviar leche a sus hogares de manera rápida y gratuita.

También diseñamos un índice interno sobre el bienestar del personal: una serie de preguntas que forma parte de una encuesta de compromiso. Utilizamos estas respuestas para que, desde Recursos Humanos, se orienten las iniciativas y se garantice una respuesta a cada necesidad del personal.

Entre los empleados de Organon:

Al **89 %** "le enorgullece trabajar en Organon y siente que la empresa reconoce su valor".

Al **86 %** "siente que su trabajo le da una sensación de realización personal".

Fuente: Take the Mic: Encuesta sobre la experiencia de la fuerza fundadora que se llevó a cabo el cuarto trimestre de 2021.

BIENESTAR, SALUD Y BENEFICIOS DEL PERSONAL

Recursos humanos galardonados

Nuestros equipos regionales de RR. HH. se destacaron por su labor y recibieron estos honores:



ENTRE LAS
PRINCIPALES

50



ganador de los premios a la mejor empresa para la diversidad, mejor empresa para mujeres y mejor dirección ejecutiva.

ORGANON

MENAT

CIPD

ganó el premio al mejor programa de salud y bienestar del Chartered Institute of Personnel and Development en 2021.

ORGANON

China



elegido por SHERO como ganador del premio a la mejor empresa líder en diversidad, equidad e inclusión en 2021.

Diversidad, equidad, inclusión y pertenencia

Nuestra estrategia de ESG está centrada en alcanzar la equidad de género mediante la mejora de la salud de las mujeres, y ya logramos adecuar esa estrategia al enfoque de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia (DEI&B).

Esto significa que tenemos en cuenta otros factores además del género para avanzar hacia la equidad entre grupos minoritarios que históricamente han tenido poca representación por sus contextos culturales y geográficos. Reconocemos la interseccionalidad que existe entre género, clase y raza o etnia, y hemos estado trabajando en conseguir que las opiniones de nuestro personal ocupen un lugar relevante y en destacar a minorías marginalizadas de todo el mundo y que históricamente han experimentado una escasa representación.

Los esfuerzos por reclutar talento diverso ponen de manifiesto este compromiso en acción. Por ejemplo, establecimos vínculos con varias asociaciones y organizaciones centradas en la diversidad, como Women of Color in Pharma, myGwork y Diversity:IN, para que nos ayuden a desarrollar grupos de talentos diversos. Estamos armando un equipo de búsqueda de talentos a nivel mundial para identificar e incorporar talentos diversos en el mercado. Conjuntamente llevamos a cabo evaluaciones y trabajamos con universidades y escuelas para que nos ayuden a desarrollar una cartera con diversidad de talentos para el futuro.

Planeamos expandir las asociaciones para la contratación, desarrollar programas de redes globales y lanzar uno que asista a quienes se reincorporen al trabajo luego de una licencia prolongada, como el cuidado de familiares. En 2021, pusimos a prueba un programa de liderazgo de mujeres destinado a jóvenes empleadas con potencial dentro de las divisiones de comercio y fabricación. Actualmente estamos expandiendo la elegibilidad hacia otras áreas funcionales. Hacemos mediciones y seguimientos de estos esfuerzos para saber dónde estamos y hacia dónde vamos.

Buscamos crear e inculcar una cultura de pertenencia para personas trabajadoras y asociadas de la cadena de suministro.

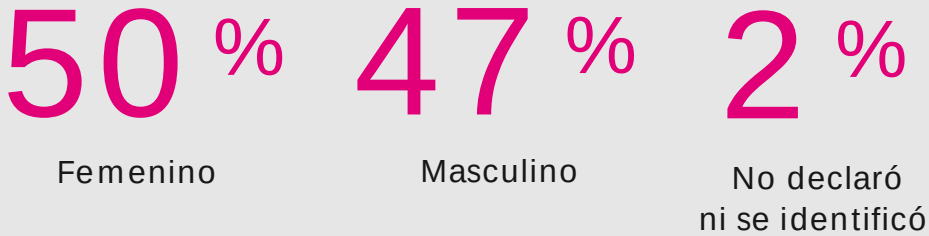


DIVERSIDAD, EQUITAD, INCLUSIÓN Y PERTENENCIA

Así es como se ve la diversidad



Entre los empleados de Organon:



Nota: Los valores de representación de género son globales y corresponden al final del período, 31 de diciembre de 2021. La suma puede no coincidir con el total por redondeo.



Nota: Los valores de representación de raza o etnia están limitados a los Estados Unidos y corresponden al final del período, 31 de diciembre de 2021. La suma puede no coincidir con el total por redondeo.

* Un grupo étnico con poca representación se define de la siguiente manera: Asiático, negro, latino o hispano y otros grupos étnicos (p. ej., indio americano, nativo de Alaska, nativo hawaiano o de otras islas del Pacífico).

Consulta las tablas de datos que aparecen en el Apéndice para obtener un análisis más detallado.

Calidad del producto

Las personas confían en que producimos y comercializamos medicamentos y dispositivos médicos seguros y eficaces. Con el objetivo de preservar esa confianza, sometemos nuestros productos a rigurosos controles de calidad antes de lanzarlos y los monitoreamos de cerca una vez que están en el mercado. La calidad de los productos es una de nuestras prioridades, por eso brindamos políticas y estructuras que sirven para garantizar el cumplimiento de esta expectativa.

El compromiso se inicia con un sólido sistema de gestión de calidad (QMS), diseñado para promover y facilitar el cumplimiento de normativas y la excelencia operativa a lo largo de la vida útil de un producto: desde los insumos y la fabricación hasta el producto final y su empaque. Con nuestros estándares internos para la seguridad de productos, pretendemos satisfacer los requisitos gubernamentales y superarlos. Esperamos que nuestras entidades asociadas, como contratistas o proveedores, adhieran a los estándares de calidad de los productos y a los requisitos normativos relacionados con la calidad; además, los empleados tienen la facultad para contribuir a que las entidades asociadas compartan este enfoque riguroso.

El personal participa de obligatorias para adherir a las buenas prácticas de fabricación (cGMP), con políticas y procedimientos para identificar incumplimientos de las cGMP. Cualquier incumplimiento de las especificaciones que se presente ante agencias reguladores se informa de inmediato, de acuerdo con las regulaciones y los estándares de calidad de los productos.

También ayudamos a garantizar que se asignen responsabilidades para iniciativas de calidad implementando la supervisión ejecutiva. La dirección ejecutiva de fabricación y suministro supervisa la organización de la calidad para productos comerciales y trabaja de cerca con la dirigencia global de calidad. En nuestras seis instalaciones internas, el equipo pertinente conduce las operaciones de calidad y también las supervisa en los centros de fabricación por encargo y en las redes de distribución.

Estas funciones representan la supervisión de calidad de nuestra cartera de productos, desde el inicio hasta la etapa final de su fabricación. Asimismo, monitoreamos las métricas clave relacionadas con mantener y sostener los sistemas y la cultura de calidad todos los meses. Esta es una de las piezas del proceso del consejo de calidad interno que se aplica a través de la red de fabricación y suministro de Organon (Organon Manufacturing & Supply, OMS).

Testeamos nuestros productos durante el proceso de fabricación antes de obtener la aprobación para lanzarlos al mercado. Para la puesta a prueba, aplicamos un marco regulatorio junto con especificaciones y métodos de testeo aprobados que están en consonancia con nuestras solicitudes reglamentarias de productos.

Desde la empresa se investigan las quejas relacionadas con la calidad de los productos y se toman medidas para abordar problemas de esta índole, como la discontinuidad de la venta y otras acciones de mercado cuando corresponde.

En 2021, se llevaron a cabo dos acciones de mercado para productos que ya se habían lanzado. El total de unidades afectadas fue el 0,19 % de todas las que habíamos comercializado desde la escisión de la matriz anterior, d junio de 2021 hasta el final del año.

Nos enfocamos en perfeccionar constantemente los sistemas de calidad de productos y procesos aplicables a nuestra cartera de productos, sin perder de vista los complejos marcos regulatorios y de cumplimiento que están en permanente evolución y que se aplican a escala global.



Seguridad del producto

Buscamos garantizar el uso seguro de nuestros productos en todo el mundo a través de una evaluación proactiva de la seguridad, una gestión eficaz de los riesgos y una comunicación transparente de ellos durante toda la vida útil de los productos.

La dirección de la sección de medicina (CMO) es la responsable general de definir la relación riesgo-beneficio que acarrea los productos. A la vez, lleva a cabo la supervisión médica de todos los programas clínicos y del desarrollo y la implementación de políticas médicas (incluso las que se relacionan con transparencia de datos y divulgación de datos clínicos), y está a cargo del diseño, la ejecución y la implementación de programas de acceso expandido (uso compasivo) previos al registro.

La función de farmacovigilancia global y ciencia de la seguridad (GPSS) controla un sistema global de recopilación, revisión y notificación de informes sobre experiencias negativas recibidos en todo el mundo y evalúa continuamente la seguridad de los productos. La dirección de la sección de medicina es la responsable general de la seguridad de nuestros productos.

Si existe la sospecha de que se implementó algún cambio en el perfil de seguridad de nuestros productos, un equipo interdisciplinario de profesionales conduce una evaluación y la escala a la gerencia sénior, si fuera necesario. En el caso de que se identifique algún cambio, nos comprometemos a trabajar rápidamente para implementar medidas correctivas. Algunas de ellas son la derivación a agencias reguladoras, actualizaciones de la etiqueta de un producto, investigación adicional, implementación de medidas para minimizar riesgos y, solo en aquellos escenarios donde corresponda, la discontinuidad del producto en el mercado.

El compromiso con la seguridad del producto también abarca los estudios clínicos. Durante el desarrollo clínico de un producto nuevo, como empresa patrocinadora tenemos la responsabilidad de fijar el perfil de seguridad del producto, además de garantizar el bienestar y la seguridad de quien participe en un estudio de intervención. En el transcurso del estudio, los eventos adversos graves se deben revisar en un plazo ajustado. Toda información de seguridad adicional debe ser sometida a la revisión por parte de un equipo de seguridad y en intervalos regulares. En el caso de productos con riesgos específicos, contratamos a un panel externo de profesionales para que resuelvan casos particulares o revisen las medidas generales de seguridad de un estudio en intervalos regulares.



Integridad del producto

Protegemos nuestros productos contra acciones ilegales, como falsificación, manipulación, desvío o cualquier otra medida que interfiera con el debido uso. La estrategia que aplicamos de manera proactiva para preservar la integridad de nuestros productos tiene como fin proteger la seguridad de pacientes con acciones que se llevan a cabo en distintas etapas de las cadenas de suministro.

Como parte de esta labor, invertimos en serialización dentro de determinados mercados: agregamos un código de barras con un número único de identificación en cada paquete destinado al mercado. Esto permite asegurar la cadena de suministro y evitar o detectar la falsificación y el desvío. Una vez que la serialización esté completa, las partes interesadas de cada etapa de la cadena de suministro podrán escanear un código y verificarlo como un número de serie que corresponda a un producto de Organon. Esta inversión se sostendrá durante los próximos años, a medida que nos incorporemos en más mercados.

Asimismo, nuestro equipo de seguridad y resiliencia global imparte capacitaciones regulares para el personal sobre procesos para denunciar falsificaciones, desvíos y manipulación. El equipo también está asociado con partes interesadas internas y externas —como profesionales de la ingeniería de embalaje, del arte y de otras ramas— para diseñar empaques seguros para nuestros productos, con funciones que permitan exponer la manipulación y evitar falsificaciones.

El diseño final de un producto depende de sus riesgos externos según el mercado, la región, la ubicación, la normativa del país y el área terapéutica. Nuestra estrategia de etiquetado también requiere documentos de etiquetado de alta calidad y que cumplan las normas, que ayuden a garantizar el uso seguro, eficaz e informado de los productos para los pacientes y los proveedores de atención sanitaria en todo el mundo.

En 2021, mantuvimos nuestro compromiso de crear conciencia sobre los riesgos que plantean los productos falsificados y de abogar por una mayor aplicación de la ley para dar forma a los requisitos normativos pertinentes. Nuestro programa de integridad de los productos se centra en parte en concientizar al público y a las partes interesadas sobre los riesgos de los medicamentos falsificados. Nos asociamos con otras empresas farmacéuticas y con organizaciones centradas en la seguridad, la protección de los pacientes y la salud pública para abogar por políticas de alta prioridad contra la falsificación.



Prevención de falsificaciones

Disponemos de dispositivos de detección forense sobre el terreno para analizar y detectar falsificaciones en regiones de todo el mundo. Así mismo, realizamos análisis forenses de productos dudosos para determinar si son falsificados, desviados o ilícitos de otra manera, lo que nos permite reunir información sobre las operaciones de falsificación y comprender las amenazas para la salud pública.

A medida que los falsificadores mejoran sus habilidades y técnicas, nuestros científicos forenses han sido pioneros en el uso de varias herramientas analíticas para la detección y caracterización de medicamentos falsificados y continúan explorando nuevas técnicas analíticas para aumentar sus capacidades en materia de pruebas forenses. Cooperamos con las agencias gubernamentales pertinentes, otros fabricantes de productos farmacéuticos, mayoristas, distribuidores, profesionales de la salud, grupos de consumidores y organizaciones relacionadas clave en la campaña contra los medicamentos falsificados. También educamos al público sobre los riesgos de los productos falsificados y cómo protegerse de ellos.

En 2021, Global Security & Resilience abordó 166 eventos de integridad de productos en 40 países, relacionados con 58 productos diferentes de Organon. En el sector, estas cifras varían en función del tamaño de la cartera de la empresa y del lugar de distribución de los productos. La falsificación, el desvío, la seguridad de la cadena de suministro, la manipulación y la seguridad de la marca han dado lugar a asociaciones con las fuerzas del orden, detenciones e incautaciones de productos falsificados o ilícitos de Organon. El tipo de evento más frecuente fue la falsificación de productos, seguida de la desviación y la manipulación de los mismos.



Salud y seguridad de los empleados

Nos preocupamos por el bienestar de nuestros empleados y mantenemos un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los empleados, contratistas e invitados porque no es solo una cuestión legal, sino que es lo correcto. Nuestro Consejo Corporativo de Salud y Seguridad Medioambiental (EHS), formado por altos directivos de todas las funciones empresariales, desempeña un papel de supervisión para garantizar que mantenemos un lugar de trabajo seguro, así como una cultura de excelencia en EHS.

EHS en acción

El grupo de Seguridad Global y Medioambiente (GSE) es responsable de supervisar nuestro sistema de gestión de EHS, que se aplica en toda la organización mediante políticas, normas y procedimientos de medioambiente, salud y seguridad. El sistema contiene políticas y objetivos completos y detallados. Las normas, pautas y herramientas están integradas en el sistema de gestión de EHS para informar de las diversas actividades realizadas por nuestros trabajadores y en nuestros lugares de trabajo.

El sistema de gestión de EHS se aplica a todos nuestros trabajadores y lugares de trabajo. Periódicamente realizamos auditorías internas para evaluar el cumplimiento de las políticas internas, las leyes y los reglamentos sobre EHS, e identificar áreas de posible mejora.

Además, trabajamos dentro de nuestra red de suministro para identificar los riesgos en materia de EHS asociados a las actividades y operaciones de los socios externos. A la hora de seleccionar a nuestros socios, tenemos en cuenta el cumplimiento de la normativa de EHS y la integridad de sus programas internos de EHS. Trabajamos con nuestros socios externos para ayudar a garantizar que se esfuerzan por llevar a cabo sus operaciones comerciales de forma ética, segura y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.

Por ejemplo, realizamos periódicamente evaluaciones de nuestros socios externos y supervisamos las medidas correctivas necesarias para ayudar a garantizar el cumplimiento de la normativa aplicable en materia de EHS.

Estamos implantando Safe by Choice, un programa de seguridad conductual con el objetivo de lograr una cultura de seguridad y un lugar de trabajo sin incidentes en nuestras organizaciones de fabricación. Creemos que cada empleado puede establecer comportamientos de seguridad positivos. Para ello, ofrecemos una combinación de formación en materia de EHS en persona y en línea para todas las clasificaciones de puestos de trabajo. También animamos a los dirigentes y a los empleados a compartir la responsabilidad de lograr un lugar de trabajo sin incidentes mediante una comunicación exhaustiva y abierta sobre las situaciones relacionadas con la seguridad.

Solicitamos a los empleados que informen inmediatamente a su supervisor de cualquier accidente, lesión, condición insegura o cuasiaccidente, y que sigan los procedimientos locales de respuesta a emergencias. Alentamos a los empleados a corregir problemas cuando sea necesario. Establecemos metas y objetivos anuales de rendimiento en materia de lesiones y enfermedades, y medimos mensualmente nuestros progresos en este sentido. También evaluamos los eventos de seguridad para determinar la causa y poner en marcha las medidas correctivas adecuadas.

En 2021, se informaron 21 lesiones laborales entre los empleados. Las lesiones registrables son las lesiones no mortales que se producen en el lugar de trabajo y que dan lugar a días de baja laboral, trabajo restringido o tratamiento médico posterior a la prestación de primeros auxilios. En 2021, no hubo ninguna víctima mortal relacionada con el trabajo en Organon.



Compromiso con la comunidad

Nos esforzamos por apoyar a las comunidades necesitadas y dar una respuesta oportuna a las catástrofes y crisis humanitarias, trabajando en colaboración con nuestros socios sin ánimo de lucro.

Apoyamos los esfuerzos de respuesta humanitaria de CARE en Afganistán, que se centraron en proporcionar asistencia para salvar vidas y apoyo para la recuperación de los medios de subsistencia a los afectados por la crisis. Las mujeres y las niñas continúan siendo el centro de la respuesta humanitaria de CARE. CARE movilizó recursos para llevar a cabo diversas actividades de socorro en Afganistán, como la prestación de asistencia financiera para ayudar a las familias a garantizar la alimentación, el refugio, la protección y las oportunidades de subsistencia; el acceso a servicios de salud, incluida la atención sanitaria primaria y reproductiva; los servicios de salvamento centrados en la violencia de género; los servicios en materia de nutrición; los materiales para la construcción de refugios y otros artículos de socorro no alimentarios para prepararse para los meses de invierno; y los servicios relacionados con la educación.

En colaboración con Direct Relief, también donamos medicamentos esenciales para las actividades de socorro y recuperación relacionadas con el terremoto de Haití de agosto de 2021. En total, Direct Relief movilizó más de 192 palés de ayuda médica por un total de \$12,8 millones para Haití. Direct Relief, junto con sus principales socios mundiales, garantizó el despliegue de módulos médicos de emergencia para hacer llegar medicamentos y suministros a los centros de salud y a los médicos haitianos.

Contribuimos a los esfuerzos de socorro de la Cruz Roja durante el huracán Ida y los tornados que asolaron los estados del sur y el medio oeste de Estados Unidos el pasado diciembre. La Cruz Roja desplegó más de 450 trabajadores especializados en desastres para ayudar a las familias y comunidades afectadas por los tornados a encontrar refugio y acceder a comidas y artículos de socorro, así como a la atención individual, en colaboración con los principales socios y partes interesadas en este esfuerzo colectivo de respuesta a desastres.

Animamos a nuestros empleados, y los ayudamos, a ofrecer su tiempo al servicio de las comunidades y organizaciones sin ánimo de lucro que apoyan la visión más amplia que tiene Organon de crear una cotidianidad mejor y más saludable para todas las mujeres. Creemos que cultivar un entorno de empleados voluntarios (a) ayuda a nuestros empleados, ya que enriquece la calidad de sus vidas y proporciona oportunidades para experiencias de servicio; (b) nos ayuda a nosotros, ya que crea confianza con los vecinos y la comunidad, mejora las habilidades, talentos y experiencias de los empleados, y promueve nuestra reputación como socio de la comunidad; y (c) ayuda a la comunidad, ya que presta apoyo y ayuda a organizaciones sin ánimo de lucro, organizaciones benéficas públicas u ONG, incluidas las que apoyan el acceso a la atención sanitaria y a estilos de vida saludables, fomentan la salud de las mujeres y promueven la igualdad entre hombres y mujeres (incluidos, entre otros, la equidad entre géneros, razas y etnias). Para poner en práctica este compromiso con las comunidades, publicamos nuestra política de voluntariado para empleados, que permite a todos los empleados a tiempo completo dedicar 40 horas de trabajo regulares por año calendario a actividades de voluntariado.



MEDIOAMBIENTE

An aerial photograph of a large industrial facility, likely a power plant or manufacturing site, featuring several large buildings with flat roofs and a complex network of pipes and equipment. In the background, two large wind turbines stand prominently against a cloudy sky. The surrounding landscape is a mix of green fields and trees. A large, bright pink circle is overlaid on the left side of the image, containing the word 'MEDIOAMBIENTE' in white capital letters.

Sabemos que un planeta sano es fundamental para la salud de las mujeres, para hoy y para las generaciones venideras. Aunque la actual crisis climática afecta al mundo en general, sus efectos se ven magnificados por la omnipresente desigualdad de género. En otras palabras, los efectos del cambio climático afectan en mayor medida a las mujeres.

En Organon, trabajamos para implementar prácticas respetuosas con el medioambiente y la sostenibilidad a largo plazo en nuestras propias operaciones y en la cadena de valor, para ayudar a garantizar que estamos contribuyendo a un cambio positivo para las mujeres de todo el mundo. Nuestro Consejo de EHS y el Consejo de ESG son responsables de supervisar el desarrollo y la implementación de nuestra estrategia de sostenibilidad ambiental, incluidos los objetivos que se describen a continuación. Nuestra organización de GSE trabaja con nuestros socios internos y externos para ayudar a garantizar el cumplimiento de la legislación del medioambiente, así como para desarrollar y aplicar nuestra estrategia de sostenibilidad en este ámbito. Nuestra estrategia de sostenibilidad de medioambiente aborda las emisiones de gas de efecto invernadero (GEI), el agua, los materiales (incluidos los residuos) y la biodiversidad.



Nuestras ambiciones y objetivos de sostenibilidad del medioambiente

A lo largo de nuestra cadena de valor, tratamos de reducir nuestro impacto ambiental mediante la gestión estratégica de la energía, el agua y los materiales; el abastecimiento de energía renovable; y la introducción de cambios en nuestra cadena de suministro y en los envases.

Hemos fijado varios objetivos a corto plazo para ayudarnos a alcanzar nuestras ambiciones de sostenibilidad del medioambiente mientras trabajamos con miras a 2050.



Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)

2025

Nuestro objetivo es reducir las emisiones de GEI de alcance 1 y 2 en >25 % respecto de los niveles actualizados de 2020.

Nuestro objetivo es que al menos el 70 % de nuestro gasto para proveedores se destine a proveedores que tengan programas de reducción de emisiones de GEI.

Tenemos previsto caracterizar nuestras emisiones de alcance 3 y actualizarlas periódicamente para reflejar nuestra cadena de suministro.

Nuestra ambición a largo plazo

Nuestro objetivo es apoyar la transición a una economía basada en bajas emisiones de carbono. De este modo, nuestra ambición es lograr cero emisiones netas de GEI en nuestras operaciones y a través de nuestra cadena de suministro.

⁵ Según la Agencia de Protección Ambiental de los Estados Unidos (EPA), las emisiones de alcance 1 son emisiones directas de GEI que se producen a partir de fuentes que controlamos o poseemos, como las emisiones asociadas a la utilización de combustible en calderas, hornos o vehículos. Las emisiones de alcance 2 incluyen las emisiones indirectas de GEI asociadas a la compra de electricidad, vapor, calefacción o refrigeración.

⁶ Según la EPA de EE. UU., las emisiones de alcance 3 son el resultado de las actividades de los activos que no poseemos o controlamos, pero que impactamos indirectamente en nuestra cadena de valor.

NUESTRAS AMBICIONES Y OBJETIVOS DE SOSTENIBILIDAD DEL MEDIOAMBIENTE

Emisiones de gases de efecto invernadero

La reducción de las emisiones es un componente clave de nuestra estrategia ambiental. Queremos contribuir a la transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono. De este modo, nuestra ambición es lograr cero emisiones netas en nuestras operaciones y a través de nuestra cadena de suministro. Hoy, estamos dando los pasos intermedios para conseguirlo y tenemos el objetivo de reducir nuestras emisiones de GEI de alcance 1 y 2 en al menos un 25 % para 2025. Además, estamos trabajando para definir nuestras emisiones de GEI de alcance 3 para finales de 2025. Para ello, estamos evaluando el impacto de las emisiones de carbono de nuestra cadena de valor (incluidos los proveedores, los fabricantes contratados y los distribuidores) para ayudar a identificar las oportunidades de reducción a medida que seguimos desarrollando una estrategia de abastecimiento responsable.

Para avanzar en estos objetivos, hemos iniciado un proyecto de paneles solares en nuestra sede de Oss (Países Bajos) que implica la instalación de paneles solares en nuestras instalaciones de producción y en el nuevo almacén. En 2020 se instalaron algunos paneles solares en las instalaciones de producción, que generan 105 000 kWh al año. En 2022 se instalaron los paneles solares en el almacén, que generarán otros 220 000 kWh al año. Cuando todo el proyecto esté terminado, estimamos que generará 475 000 kWh al año.

Emisiones	2021
Emisiones de GEI de alcance 1, total (Tm CO ₂ e)*	24.981
Emisiones de GEI de alcance 1, por fuente (Tm CO ₂ e)	
Instalaciones (instalaciones propias, 6 centros)	23.913
Refrigerantes	1.068
Emisiones de GEI de alcance 2, instalaciones (Tm CO ₂ e)**	32.918
Basado en el mercado	32.918
Emisiones de GEI de alcance 1 + alcance 2, total (Tm CO ₂ e)	57.899

*El alcance 1 incluye el uso de gas natural, gas de petróleo licuado (LPG) y consumo de combustible y las emisiones asociadas a los refrigerantes en nuestros 6 centros de fabricación. No se incluyen las emisiones producidas por nuestra flota.

**Las emisiones del alcance 2 son las asociadas a la compra de electricidad y vapor en nuestros centros. La suma puede no coincidir con el total en función del redondeo.

Nota: Los datos corresponden al año calendario completo 2021.

En Brasil, mejoramos las rutas de la flota y consolidamos las entregas de opciones anticonceptivas, lo que permitió reducir nuestra flota de 30 vehículos al mes a 10, lo que permitió evitar más de 100 toneladas de emisiones de CO2 por año. Además, nuestra planta de Cramlington, en el Reino Unido, cuenta con dos turbinas eólicas de 2MW, que ahorraron 2986 toneladas de emisiones de CO2 en 2020, así como con una planta contigua de biomasa de la que obtiene tanto electricidad como suministro de vapor.⁷

 ⁷No somos propietarios de los créditos de energía renovable asociados a la electricidad que generan los aerogeneradores de Cramlington.

Uso de agua

2025

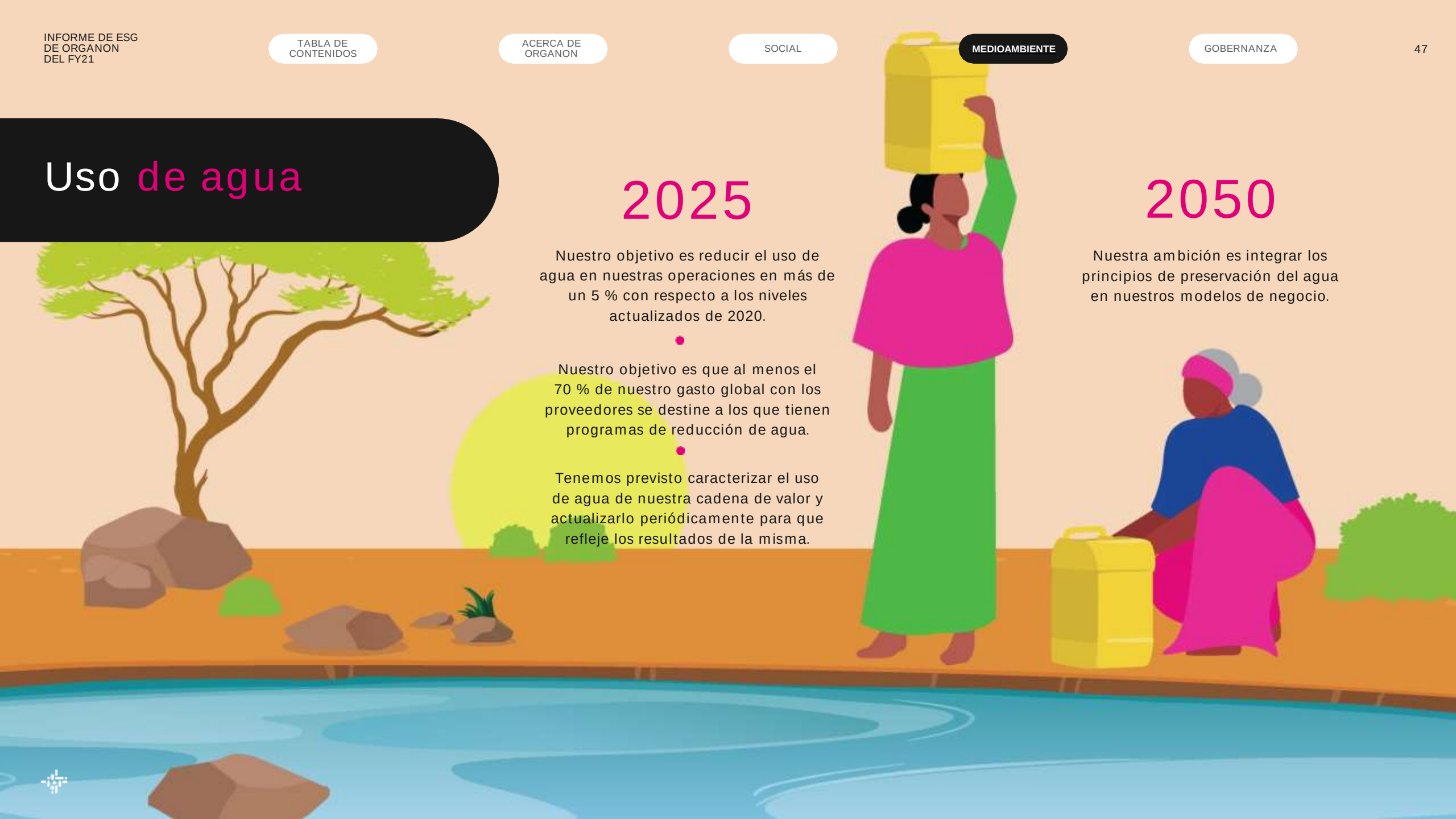
Nuestro objetivo es reducir el uso de agua en nuestras operaciones en más de un 5 % con respecto a los niveles actualizados de 2020.

Nuestro objetivo es que al menos el 70 % de nuestro gasto global con los proveedores se destine a los que tienen programas de reducción de agua.

Tenemos previsto caracterizar el uso de agua de nuestra cadena de valor y actualizarlo periódicamente para que refleje los resultados de la misma.

2050

Nuestra ambición es integrar los principios de preservación del agua en nuestros modelos de negocio.



NUESTRAS AMBICIONES Y OBJETIVOS DE SOSTENIBILIDAD DEL MEDIOAMBIENTE

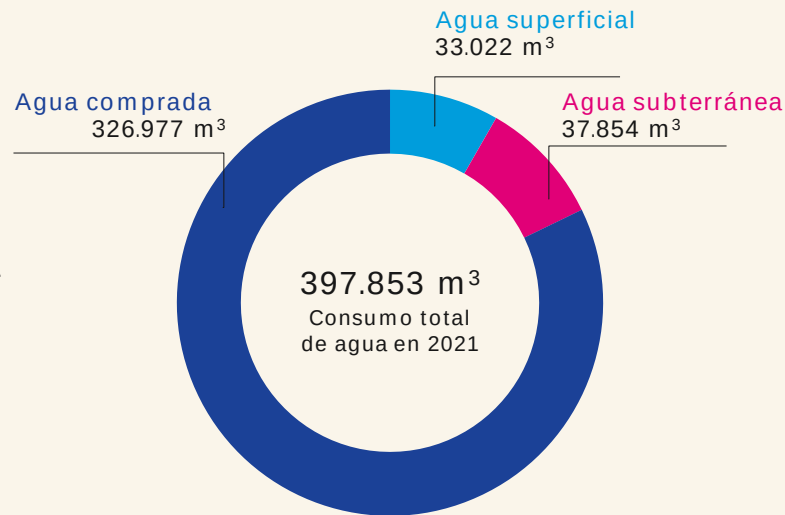
Uso de agua

Nuestra ambición en esta área incluye la integración de los principios de gestión del agua, tal y como se definen en la iniciativa del [CEO Water Mandate \(Mandato por el Agua\) del Pacto Mundial de las Naciones Unidas](#), en nuestros modelos de negocio para 2050. Para 2025, nuestros objetivos son reducir el consumo de agua en nuestras operaciones en más de un 5 % con respecto a los niveles ajustados de 2020 y garantizar que al menos el 70 % de nuestro gasto se realice con proveedores que tengan programas de reducción del agua.

En 2021, nuestro consumo de agua en las operaciones fue el siguiente:

Consumo de agua en 2021*

Retirado por la fuente



A finales de 2021, nos unimos al CEO Water Mandate del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, una iniciativa que moviliza a los líderes empresariales sobre el agua, el saneamiento y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU. Como empresa que suscribe al CEO Water Mandate del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, nos comprometemos a un progreso continuo con respecto a seis elementos básicos de conservación para comprender y gestionar nuestros propios riesgos relacionados con el agua: (1) operaciones directas (2) cadena de suministro y gestión de cuencas hidrográficas (3) acción colectiva (4) políticas públicas (5) compromiso con la comunidad (6) transparencia.

En Campinas, Brasil, el 100 % del agua que utilizamos para la fabricación se extrae del río Atibaia. Desde 1997, nuestra planta de Campinas participa en el proyecto de conservación ambiental "Reviva el río Atibaia", en colaboración con la Asociación de Protección Ambiental de Jaguatiba y la Asociación de Remos de Sousas. A principios de 2021, instalamos un sistema de agua purificada que redujo la extracción de agua en un 23 %. Además, ahora estamos reutilizando parte del efluente en la torre de refrigeración del centro. En total, estas medidas han reducido la extracción de agua en hasta 1159 m³ al mes.

En nuestras instalaciones de Pandaan, en Indonesia, instalamos agujeros bioporosos en el marco del Día Mundial del Agua en marzo de 2022. Estos agujeros facilitan la descomposición de los residuos orgánicos, ayudan a fertilizar el suelo, reducen las inundaciones y recargan las aguas subterráneas. En nuestras instalaciones de Xochimilco, casi el 20 % de las aguas residuales que generamos se reutilizan para el riego de los terrenos.

En nuestra planta de producción de Oss, utilizamos agua purificada para nuestras operaciones. En 2021, un experto externo revisó el proceso de depuración del agua en uno de nuestros mayores establecimientos de producción. Como resultado, implementamos dos importantes mejoras:

- Se mejora la cantidad de agua que se drena, y
- se han mejorado las configuraciones del sistema y se han ajustado mejor a nuestro proceso de producción.

Estas mejoras en Oss supusieron un ahorro de agua de 13 m³/día. Esto supone el 4,1 % del total de agua que se compra y se utiliza en el centro.



*Nota: Este gráfico ofrece un desglose del uso operativo del agua en nuestros seis centros: Campinas (Brasil), Cramlington (Reino Unido), Heist (Bélgica), Oss (Países Bajos), Pandaan (Indonesia) y Xochimilco (México). La suma puede no coincidir con el total en función del redondeo. Los datos corresponden al año calendario completo 2021.

Reducción de residuos

2022

Tenemos previsto desarrollar nuestras pautas de envasado sostenible, que impulsarán el contenido reciclado, la reciclabilidad y el abastecimiento responsable.

2023

Nuestro objetivo es que los envases de todos los nuevos productos se diseñen de acuerdo con nuestras pautas de envasado sostenible.

La economía circular se basa en tres principios, impulsados por el diseño:

Eliminar los residuos y la contaminación

Hacer circular productos y materiales
(a su máximo valor)

Regenerar la naturaleza se apoya en una transición a la energía y los materiales renovables. Una economía circular desvincula la actividad económica del consumo de recursos finitos. Es un sistema resistente que es bueno para las empresas, las personas y el medioambiente.

2025

Nuestro objetivo es que al menos el 80 % de los residuos operativos de nuestras seis fábricas propias se reutilicen, reciclen o se aprovechen de otra manera.

Nuestro objetivo es que el 30% de nuestros envases ya existentes se revisen de acuerdo con las pautas de envasado sostenible para identificar las oportunidades de reducir el impacto ambiental.

2050

Nuestra ambición es integrar los principios de la economía circular en nuestros modelos de negocio para maximizar la eficiencia de los recursos.

NUESTRAS AMBICIONES Y OBJETIVOS DE SOSTENIBILIDAD DEL MEDIOAMBIENTE

Reducción de residuos

La reducción de los residuos en toda nuestra organización es otro aspecto de nuestra estrategia de sostenibilidad. Para 2050, nuestra ambición es integrar los principios de la economía circular en nuestros modelos de negocio para maximizar la eficiencia de los recursos.

Para 2025, nuestro objetivo es que al menos el 80 % de los residuos operativos de nuestros centros se reutilicen, reciclen o se aprovechen de otro modo. Asimismo, nos proponemos revisar al menos el 30 % de nuestros envases existentes según las pautas de envasado sostenible de Organon para identificar las oportunidades de reducir el impacto ambiental. Tenemos la intención de desarrollar esas pautas en 2022.

En 2021, el 75 % de nuestros residuos industriales se reutilizaron, reciclaron o utilizaron de forma provechosa, es decir, se reutilizaron, reciclaron o quemaron con recuperación de energía.

Por ejemplo, nuestro centro de fabricación en Heist (Bélgica) cuenta con un sólido programa de gestión de residuos, que los separa en más de 50 flujos, de los cuales 14 son solo de plástico. Esta mejora en la clasificación ha permitido aumentar la cantidad de residuos que se reutilizan o reciclan.

En nuestras instalaciones de Oss (Países Bajos), los encargados de los residuos de cada departamento inician y aplican mejoras en materia de residuos y promueven la concientización en toda la organización. Comparten ideas y prácticas recomendadas entre departamentos, lo que contribuye a que toda la organización se beneficie de sus conocimientos.

Por ejemplo, los contenedores de recogida de residuos y la señalización en las zonas de oficinas de nuestras instalaciones de Oss indican a los empleados que deben separar los vasos de cartón y los envases de plástico, metal y otras bebidas de los desechos residuales. Asimismo, nuestra planta de Campinas (Brasil) ha sustituido las cajas no reciclables que se utilizan para transportar los productos terminados y adoptó en su lugar cajas térmicas reutilizables. Entre la puesta en marcha del proyecto en 2020 y noviembre de 2021, este esfuerzo eliminó 53,3 toneladas de residuos.

2021 en 2021 Peligrosos



Incinerados
766 Tm

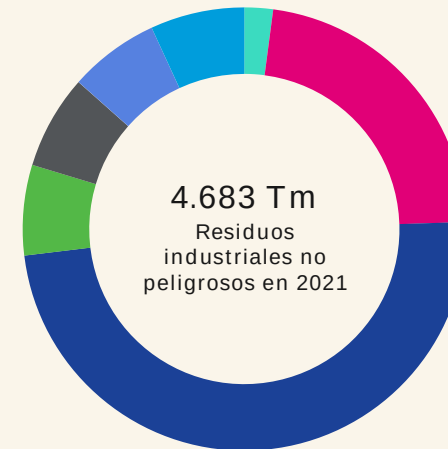
Recuperación de energía
129 Tm

Reciclados
44 Tm

Otros
158 Tm

Vertederos
6 Tm

2021 en 2021 No peligrosos



Incinerados
106 Tm

Recuperación de energía
1139 Tm

Reciclados
2470 Tm

Compostaje
335 Tm

Otros
349 Tm

Reutilizados
217 Tm

Vertederos
67 Tm

*Nota: La suma puede no coincidir con el total en función del redondeo y los datos corresponden al año calendario completo 2021.



Biodiversidad

A largo plazo, nuestra ambición es preservar y aumentar la biodiversidad en nuestros centros de fabricación y oficinas. Para 2025, nuestro objetivo es invertir en proyectos que preserven y recuperen la biodiversidad en todos nuestros centros y oficinas principales o en casi todos ellos.

Los proyectos de biodiversidad ya están en marcha en el 50 % de nuestras instalaciones de producción. Por ejemplo, estamos controlando el crecimiento de más de 300 plantines de árboles en nuestras instalaciones de Campinas (Brasil).



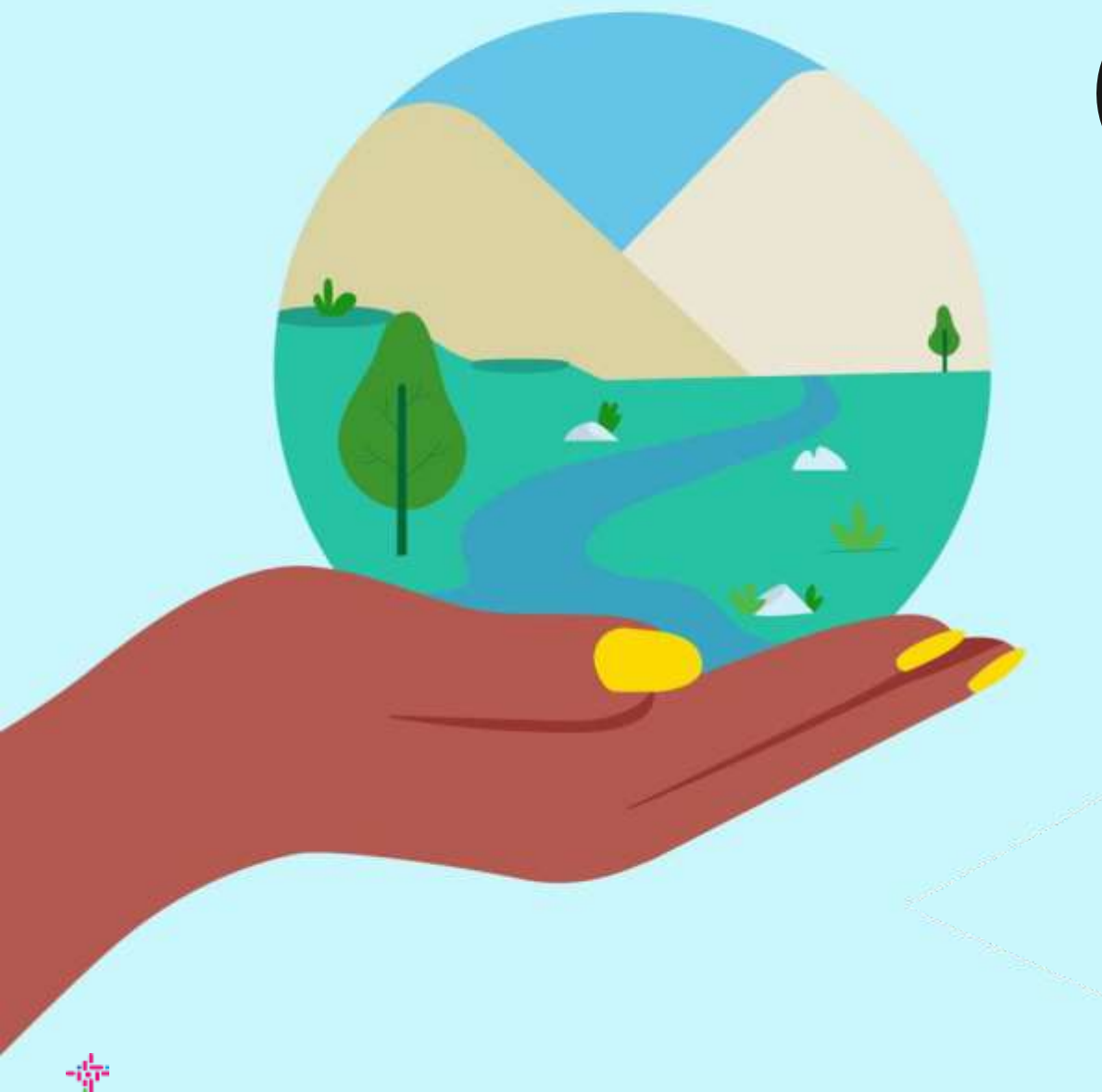
2025

Nuestro objetivo es invertir en proyectos que preserven y aumenten la biodiversidad en todos nuestros centros y oficinas principales o en casi todos ellos.

2050

Nuestra ambición es preservar y aumentar la biodiversidad en nuestras instalaciones y comunidades.





Riesgos y resiliencia del cambio climático

Apoyamos los objetivos del Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD) y del Proyecto de Divulgación de Emisiones de Carbono (CDP).

Como se ha comentado en la sección de medioambiente de este informe, seguimos evaluando nuestras emisiones de GEI y hemos establecido objetivos a corto plazo para limitarlas.

En el futuro, seguiremos evaluando los efectos del cambio climático en nuestro negocio.



GOBERNANZA



ORGANON
Here for her health

International Women's Day
2022

OGN
LISTED
NYSE

MARCH 7, 2022



El liderazgo de la mujer es fundamental para cumplir su sueño. En Organon, trabajamos para potenciar la voz de las mujeres y promover su liderazgo a todos los niveles. Reconocemos que, para ser una voz creíble en favor de los derechos de la mujer y la equidad de género, debemos reflejar estos valores y aspectos éticos, y responder a estos mismos altos estándares.

Estos esfuerzos de gobernanza están dirigidos por los miembros altamente capacitados de nuestra Junta Directiva, que es una de los más diversos de la industria de la atención sanitaria.

Nuestro objetivo para cumplir con las expectativas de confianza

Nuestro objetivo es mantener los más altos niveles de ética e integridad en toda nuestra actividad. En la actualidad, contamos con una Junta Directiva altamente capacitada, con una combinación ejemplar de habilidades y experiencia de relevancia. Además, es una de las Juntas Directivas más diversas de la industria de la atención sanitaria. Aspiramos a mantener la experiencia, así como la diversidad de género y racial que caracteriza a nuestra Junta hoy en día.



Composición y prácticas de la Junta Directiva

Nuestra Junta Directiva cuenta con una amplia y profunda variedad de habilidades, experiencias y áreas de especialización. Nuestros 12 directores independientes aportan importantes logros en el ámbito del liderazgo y la industria, perspicacia financiera, títulos académicos en medicina y una importante experiencia en la prestación de servicios de atención sanitaria, farmacia, política de salud pública, investigación científica y experiencia operativa, de marketing y digital.

La Junta también representa la diversidad de género y racial/étnica, lo que nos sitúa como líderes entre las juntas directivas: casi el 70 % de los directores son mujeres, y el 46 % pertenecen a grupos minoritarios subrepresentados. Asimismo, cerca de la mitad han vivido y trabajado fuera de Estados Unidos, lo que aporta una verdadera perspectiva global, apropiada para una empresa con importantes ganancias fuera de Estados Unidos.

13

miembros

9

mujeres

(69 %)

6

diversidad
étnica/racial
(46 %)

12

independientes



Política pública

No nos basta con construir una empresa que refleje nuestro compromiso con la salud de las mujeres y la equidad de género. Tenemos que ayudar a construir una comunidad que refleje esos valores.

Para ello, apoyamos las políticas que elevan los intereses de las mujeres y los pacientes, mejoran la salud pública y promueven el acceso a los medicamentos y las soluciones en materia de atención sanitaria. Desarrollamos posiciones políticas en áreas relacionadas con nuestra visión y misión y aspiramos a colaborar con quienes comparten nuestra pasión por mejorar la vida de las mujeres y sus familias. Compartimos de forma transparente nuestros puntos de vista sobre muchos asuntos legales y reglamentarios relacionados con nuestra industria como parte de nuestro inquebrantable compromiso con la ética y la integridad.

Nuestros esfuerzos en materia de política pública y relaciones gubernamentales son supervisados por el vicepresidente ejecutivo, los criterios medioambientales, sociales y de gobernanza corporativa (ESG) y Asuntos Externos, en plena colaboración con otros miembros clave de nuestro equipo de liderazgo ejecutivo, incluidos los directores de investigación y desarrollo y de fabricación y suministro, así como el consejero general y el secretario corporativo. Trabajamos con responsables políticos, legisladores, organizaciones multilaterales y gobiernos de todo el mundo para ayudar a garantizar que los entornos políticos y reglamentarios a nivel mundial, nacional y local fomenten el acceso de los pacientes a los medicamentos, y que promuevan las prácticas comerciales éticas, la ciencia y la innovación.



Nos centramos en las siguientes áreas de la política pública:



Bienestar de la mujer

Buscamos mejorar la salud de las mujeres y avanzar en la equidad de género.



Innovación en la atención sanitaria

Apoyamos las políticas que promueven la innovación en el ecosistema de la salud en beneficio de los pacientes.



Acceso a la atención sanitaria

Trabajamos para que las personas de todo el mundo puedan vivir lo mejor posible. Para eso, brindamos soluciones de salud innovadoras y garantizamos que sean accesibles a los pacientes que las necesitan.



Salud pública

Pretendemos desempeñar un papel activo para ayudar a resolver muchos de los problemas de salud pública de nuestro mundo actual, como la creciente incidencia de las enfermedades no transmisibles y el medioambiente.

Entre nuestras iniciativas de política pública se encuentra el [informe Wall of Voices](#), que destaca nuestra misión de escuchar y oír las voces de las mujeres. Este informe analiza las ideas que las mujeres compartieron en el marco de un proyecto de escucha activa y revela los temas clave de la salud de la mujer que merecen mayor atención. Luego, transformamos esos conocimientos en recomendaciones de políticas públicas.

Contribuciones políticas

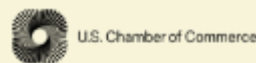
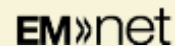
Como parte de nuestra defensa de la equidad de género y de la salud de la mujer en Estados Unidos, ocasionalmente hacemos contribuciones políticas que reflejan nuestros intereses, a menudo a través del Comité de Acción Política (PAC) de Organon. En general, realizamos contribuciones políticas a candidatos particulares, aunque a veces también contribuimos a PAC de liderazgo, comités de partidos y asociaciones de gobernadores, según corresponda.

Nos proponemos **divulgar públicamente** las contribuciones políticas directas de los PAC y de las empresas a candidatos particulares, partidos políticos y organizaciones políticas al menos dos veces al año. Con ello, tratamos de participar de forma constructiva y responsable en el proceso político, y de proporcionar análisis e información esclarecedores sobre los problemas que afectan a nuestra actividad y a la atención a los pacientes.

En 2021, aportamos un total de \$9500 para apoyar las campañas de cuatro candidatos a cargos estatales en cuatro estados.

Nuestros socios en política pública

Somos miembros de muchas asociaciones, incluidas, entre otras, las siguientes:



Aspectos éticos y cumplimiento

En Organon, sabemos que es indispensable el trabajo conjunto de todos nosotros para crear una cultura ética y garantizar que actuamos con integridad en todo lo que hacemos.

La Oficina de Ética y Cumplimiento (OEC) apoya activamente nuestro compromiso con los más altos estándares de ética y cumplimiento facilitando un comportamiento coherente con el Código de conducta de Organon y fomentando una cultura que promueve la prevención, detección y resolución de posibles malas conductas. Nuestros directivos y empleados cuentan con las herramientas necesarias para identificar y denunciar posibles problemas sin temor a represalias.

Las sólidas políticas globales definen nuestros valores y los transforman en acciones. Nuestros empleados reciben formación y capacitación regularmente sobre las leyes y políticas que rigen su conducta. Nuestros profesionales de cumplimiento apoyan nuestros esfuerzos de ventas y marketing en todo el mundo.

Nuestro Código de conducta describe nuestras expectativas éticas y nuestro compromiso con la integridad. El Código de conducta nos ayuda a obtener y, en última instancia, mantener la confianza de nuestros clientes, inversores, socios y nuestras comunidades en las que operamos en todo el mundo. Representa el corazón de nuestro carácter como empresa.

Nuestras políticas exigen que nuestros empleados sean honestos y precisos en lo que expresan sobre nuestra empresa y nuestros productos y servicios, además de ser justos y transparentes en las relaciones comerciales. Nuestro Código de conducta exige que nuestros empleados no solo sigan lo que está escrito, sino que también respeten el espíritu de las leyes, los códigos del sector y las políticas de los países en los que hacemos negocios, y que busquen ayuda cuando la necesitan.



Denuncias sobre ética

Confiamos en que nuestros empleados denuncien las posibles infracciones de nuestro Código de conducta, las políticas, los procedimientos, la ley u otras conductas indebidas. Ofrecemos un entorno seguro a nuestros empleados en el que recomendamos, preparamos y alentamos que planteen sus inquietudes. No importa en qué parte del mundo se encuentren, los empleados que tengan inquietudes sobre cuestiones de ética pueden utilizar la línea directa de ética [Speak Up en organon.com/integrity](https://www.organon.com/integrity). La herramienta Speak Up permite a los empleados expresar las inquietudes relacionadas con el trabajo de manera virtual, a través del sitio móvil o por teléfono, las 24 horas del día, los 7 días de la semana, en 29 idiomas distintos. Los empleados que denuncian pueden elegir permanecer anónimos.

con medidas disciplinarias rápidas y adecuadas. Además, aplicamos modificaciones a nuestro programa de cumplimiento según corresponda. Nuestros gerentes de línea se encargan de supervisar, auditar y evaluar continuamente el cumplimiento y se espera que creen un entorno en el que las inquietudes se expresen, denuncien y se actúe en consecuencia. Nuestro director de ética y cumplimiento es responsable de las actividades de toda la empresa, incluidas las que se llevan a cabo en los Estados Unidos. El director de ética y cumplimiento informa al Consejo General y, de manera periódica, al Comité de Auditoría de nuestra Junta de Directores. El director de ética y cumplimiento administra un departamento que ayuda a promover el comportamiento legal y apoya el desarrollo y el crecimiento de la cultura de integridad.

Tomamos con seriedad las denuncias e investigamos de inmediato. Nuestro proceso de denuncias e investigaciones interno promueve la objetividad, la confidencialidad, la dignidad y el respeto. Respondemos a los casos comprobados de conducta indebida



Políticas antisoborno y anticorrupción

En Organon, construimos relaciones, no las compramos. Nuestras políticas y prácticas prohíben el soborno y la corrupción en todas sus formas. Se espera que nuestros empleados sigan la letra y el espíritu de la ley. Esto significa no prometer, ofrecer, pagar, pedir ni aceptar nada de valor con el fin de influir indebidamente en decisiones o medidas con respecto a nuestros negocios.

Además, esperamos que los socios externos cumplan con estas normas. Nos esforzamos por realizar negocios con personas y organizaciones que comparten nuestro compromiso con altos estándares éticos y que operan de manera social y ambientalmente responsable. Para reforzar los estándares hemos desarrollado un Código de conducta de socios comerciales basado en los Principios de la industria farmacéutica de la Iniciativa de la cadena de suministro farmacéutico, los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y nuestro Código de conducta.



Competencia leal y mercados abiertos

En Organon, creemos que nuestros clientes, y la sociedad, se benefician de los mercados leales, libres y abiertos. Competimos de manera agresiva, pero leal, y siempre dentro de los límites del comportamiento empresarial responsable.

Esperamos que nuestros empleados promuevan la elección de los clientes, fomenten relaciones comerciales positivas y sean el ejemplo de las prácticas comerciales leales. La solidez de nuestros productos y servicios y la integridad de nuestras prácticas es lo que nos distingue del resto.



Etiquetado del producto

Seguridad clínica y gestión de riesgos

La farmacovigilancia global y ciencia de la seguridad (GPSS) dirige los equipos de Gestión de riesgos y seguridad (RMS) para todos los productos, desde el inicio de la fase 2b hasta el final del ciclo de vida del producto. La GPSS es responsable del desarrollo de las estrategias proactivas de gestión de riesgos de seguridad clínica, incluido el Plan de gestión de riesgos, que es un requisito reglamentario en muchos países para los medicamentos y dispositivos comercializados.

La etiqueta en los envases de nuestros productos tiene información sobre los posibles efectos secundarios y, si corresponde, cómo evitar algunos posibles problemas de salud. Incluimos la información de contacto en los envases de nuestros productos y en nuestra página web para que los pacientes, cuidadores y profesionales de la salud informen las experiencias adversas en los Estados Unidos. Fuera de los Estados Unidos, las experiencias adversas se informan según las leyes y prácticas adicionales del país.

En los casos en los que deban realizarse cambios importantes en nuestras etiquetas para proteger la seguridad de los pacientes, trabajamos con autoridades regulatorias para notificarle a los profesionales de atención sanitaria de forma oportuna para que puedan informar a los pacientes a través de los mecanismos adecuados. Los comunicados para los profesionales de atención sanitaria pueden incluir cartas de "Estimado(a) proveedor de atención sanitaria" y declaraciones a los medios de comunicación.

Revisión del etiquetado del producto

La supervisión y el control continuos de las etiquetas de nuestros productos son uno de los principales objetivos de nuestros esfuerzos en lo que respecta a la seguridad. Nuestros equipos de revisión de etiquetas controlan la información en nuestros productos y trabajan con nuestros equipos de RMS del producto para desarrollar y actualizar las etiquetas de los productos. Comunicamos de manera habitual la información pertinente a las autoridades reguladoras de todo el mundo.



Prácticas de marketing éticas

Acatamos estrictas prácticas éticas de ventas y marketing.

Nuestras interacciones con los proveedores, clientes y consumidores se rigen por las leyes y los reglamentos, y nuestro Código de conducta global. Cumplimos con estas normas externas e internas a través de nuestro programa de ética y cumplimiento.

El Código de conducta describe nuestras expectativas éticas y nuestro compromiso con la integridad. El Código de conducta nos ayuda a obtener y, en última instancia, mantener la confianza de nuestros pacientes, clientes, inversores, socios y nuestras comunidades en todo el mundo. Representa el corazón de nuestro carácter como empresa. Ofrecemos una página web interna que le permite descargar a los empleados el Código de conducta, buscar una política, realizar preguntas y presentar una inquietud a través de nuestra herramienta Speak Up.

Reconocemos que, tanto nuestro prestigio de integridad como la confianza que nuestras partes interesadas depositan en nosotros, dependen de nuestras prácticas éticas. Por lo tanto, queremos asegurarnos de que las formas de comercialización y venta de nuestros productos a nuestros clientes (profesionales de atención sanitaria, aseguradoras médicas y gobiernos) incluyan información precisa, equilibrada y útil para que los profesionales prescriptores puedan tomar las mejores decisiones para sus pacientes.

Nuestras políticas exigen que nuestros empleados analicen nuestros productos de manera honesta y precisa. Todas las comunicaciones de ventas y marketing deben ser coherentes con el etiquetado del producto y ayudar a los usuarios a entender y utilizar adecuadamente nuestros productos. Las comunicaciones deben reflejar el tono, el contenido y el significado del etiquetado del producto aprobado, y referirse solo a productos y usos aprobados. Además, deben ser adecuadas en función del tipo de producto, el uso y el destinatario de la información. Las solicitudes de información no solicitada deben derivarse a los empleados designados específicamente por la empresa para responder a este tipo de consultas.

Para responder a las crecientes solicitudes de información a pedido, en algunos países ofrecemos recursos e información sobre productos a los proveedores de atención sanitaria en las páginas web de la empresa y en otras plataformas digitales.

En los países que la ley lo permite, podemos informar directamente a los pacientes y a otros consumidores sobre las enfermedades y los tratamientos disponibles que pueden querer analizar con sus proveedores de atención sanitaria. Creemos que las publicidades dirigidas al consumidor ayudan a generar mayor conocimiento de las afecciones y enfermedades, lo que puede beneficiar a la salud pública al aumentar la cantidad de pacientes diagnosticados y tratados adecuadamente.

Fomentar las prácticas éticas

Creemos que nuestras actividades de marketing, ventas y publicidad hacen un aporte importante a la medicina al informar a nuestros clientes de las opciones de tratamientos coherentes con nuestro etiquetado del producto aprobado.

Nuestras prácticas de ventas y marketing se rigen por leyes y reglamentos externos, códigos de conducta del sector, nuestro Código de conducta global, nuestras políticas y procedimientos empresariales y nuestro programa de cumplimiento.

Nuestro programa de cumplimiento trata de abordar y prevenir las prácticas inadecuadas, y evaluamos nuestras políticas y prácticas como corresponda. Nuestras prácticas se controlan y el cumplimiento se refuerza a fin de garantizar que nuestras interacciones con los clientes y consumidores brinden la información necesaria para asistir en sus decisiones de manera precisa y equilibrada. Creemos que el cumplimiento de todas las políticas que rigen las actividades científicas, comerciales y relacionadas con la publicidad, en letra y espíritu, es una responsabilidad empresarial e individual. A través de nuestro comportamiento ético, nos esforzamos por garantizar que la información científica predomine en las decisiones de recetado.



PRÁCTICAS DE MARKETING ÉTICAS

Nuestros principios fundamentales para las prácticas comerciales éticas que implican a la comunidad médica y científica son los siguientes:

- Proporcionamos información actual, precisa y equilibrada sobre nuestros productos,
- compartimos información científica y educativa sólida, y
- apoyamos la educación e investigación médica.

Nuestros empleados tienen prohibido ofrecer a los profesionales de la salud elementos de beneficio personal, como entradas a eventos deportivos, apoyo para eventos sociales de la oficina y certificado de regalos de tiendas o salidas para jugar al golf. Cuando corresponda, en ciertas ocasiones podemos ofrecer a los profesionales de atención sanitaria elementos educativos aprobados que no tienen un valor monetario grande y que su función principal es educativa. Los materiales pueden incluir manuales médicos, revistas médicas y modelos anatómicos.

Nuestros empleados y otras personas que representen a la empresa pueden realizar presentaciones diseñadas específicamente para proporcionar el tipo de información que los profesionales de atención sanitaria en ejercicio han indicado que es necesaria y más útil para el tratamiento de sus pacientes, de acuerdo con los reglamentos de la Administración de Alimentos y Medicamentos (FDA) de Estados Unidos y los reglamentos de otros países en los que tengan lugar las presentaciones o los debates. Un representante de la empresa puede ofrecer, en ciertas ocasiones, comidas modestas a los profesionales de atención sanitaria para poder realizar una presentación informativa; sin embargo, las comidas deben ajustarse a los códigos y reglamentos locales.

Capacitación y certificación de cumplimiento

Como condición de empleo, todos nuestros empleados de ventas y marketing están obligados a recibir una certificación periódica sobre la información de productos, ventas y prácticas de marketing.

En los Estados Unidos, por ejemplo, los empleados que no cumplen de manera satisfactoria con los requisitos de capacitación no pueden dirigir actividades específicas por sí solos y deben volver a realizar la capacitación hasta que cumplan con los requisitos.

Todos los empleados nuevos reciben capacitaciones y pruebas. Aunque muchos de nuestros empleados que comercializan y venden nuestros medicamentos tienen títulos y antecedentes científicos o médicos avanzados, todos los representantes de ventas deben completar la capacitación general de ventas y productos. La capacitación es específica para el país en el que se encuentra un empleado y cubre el alcance de las responsabilidades del empleado para garantizar el cumplimiento de las leyes y los reglamentos aplicables.

Los representantes de ventas están capacitados en leyes contra el soborno y la corrupción, como la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de Estados Unidos y la Ley Contra el Soborno del Reino Unido. Los representantes de ventas en Estados Unidos también están obligados a conocer, entre otras cosas, sus responsabilidades en virtud de la Ley Anticontrabando, la Ley de Comercialización de Medicamentos Recetados de Estados Unidos y todos los reglamentos publicitarios aplicables de la FDA.

Insistimos en que, si nuestros empleados no están seguros sobre qué tan apropiada es una conducta, deben solicitar ayuda. Existen muchos lugares a los que los empleados pueden recurrir para obtener ayuda.

La primera opción es hablar con su gerente. Si no se sienten cómodos con esa medida, otros recursos con los que pueden comunicarse son los siguientes:

- Oficina de ética y cumplimiento
- Oficina de privacidad global
- Oficina de asesoría general
- Departamento de Recursos Humanos
- Línea de integridad Speak Up

Además de la capacitación obligatoria sobre nuestro Código de conducta, los empleados deben recibir capacitaciones en otros niveles de prácticas y cumplimiento comerciales, según sus puestos y responsabilidades. Evaluamos y actualizamos el contenido de todas las capacitaciones de marketing y ventas de manera periódica para ayudar a garantizar que permanezcan vigentes y actualizadas.



PRÁCTICAS DE MARKETING ÉTICAS

Códigos de conducta del sector

Nuestros representantes de ventas deben proporcionar información verídica y no engañosa en sus interacciones con la comunidad médica y científica. Nuestro programa de cumplimiento es coherente con las leyes y los reglamentos aplicables, y está alineado con el [Código de prácticas de marketing farmacéutico de la Federación Internacional de Fabricantes y Asociaciones Farmacéuticas \(IFPMA\)](#), así como con los códigos regionales y nacionales de la industria, como el [Código de investigación farmacéutica y fabricantes de América \(PhRMA\)](#), el Código de ética de AdvaMed sobre las interacciones con los profesionales de atención sanitaria de los Estados Unidos, y la [Guía del Programa de Cumplimiento para los Fabricantes Farmacéuticos](#), publicada por la Oficina del Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos.

La industria farmacéutica en general estableció estos códigos para responder a las inquietudes planteadas por los funcionarios públicos y las partes interesadas de la comunidad sanitaria. Los códigos de conducta autorregulados de la industria, como los de la IFPMA, la Federación Europea de Industrias y Asociaciones Farmacéuticas (EFPIA) y la PhRMA, establecen normas para las prácticas de venta y comercialización de la industria y ayudan a garantizar que las empresas cuenten con políticas y procedimientos adecuados para cumplir los códigos.

[Los requisitos del Código de PhRMA sobre las interacciones con profesionales de atención sanitaria se han incorporado previamente a nuestras](#) prácticas comerciales éticas sólidas. Por ejemplo, seguimos las normas de apoyo comercial a la educación médica continua establecidas por el Consejo de Acreditación para la Educación Médica Continua, y nuestro programa de cumplimiento requiere que se evalúen a los representantes de la empresa de manera periódica para garantizar que cumplan con las políticas de la empresa y las normas de conducta.



PRÁCTICAS DE MARKETING ÉTICAS

Publicidad dirigida al consumidor (DTC)

Creemos que la publicidad DTC puede ser una manera importante y útil de informar a los pacientes sobre las enfermedades que pueden ser relevantes y sobre las opciones terapéuticas que pueden querer analizar con sus médicos.

Tenemos la política de presentar de manera voluntaria las nuevas campañas publicitarias DTC en Estados Unidos a la FDA para que las revise y comente antes de divulgarlas. Según nuestras políticas y prácticas de DTC, la información que se proporciona en nuestra publicidad DTC debe cumplir con lo siguiente:

- Debe contener los beneficios adecuados y la información de riesgo.
- Estar debidamente equilibrada, ser coherente con los reglamentos de la FDA y utilizar el "gusto y el tono" adecuados.
- Ser aprobada por nuestro equipo de revisión de promociones, un organismo de gobierno formado por un equipo de revisores (que incluye un abogado, un médico, un representante normativo del equipo de revisión de promociones publicitarias y un especialista científico de productos) que ayuda a garantizar que el material promocional sea clínica y científicamente preciso, que cumpla con las leyes y los reglamentos aplicables y que se ajuste a la política de la empresa.

Intentamos ayudar a los consumidores a conseguir mejores resultados en salud ofreciéndoles información precisa, pertinente y comprensible sobre la prevención, la identificación y el posible

tratamiento de las enfermedades. Para mantenernos fieles a este objetivo, tratamos de respetar la letra y el espíritu de las normas y pautas de la FDA de Estados Unidos que rigen la promoción DTC, cumplimos o superamos todas las pautas de la PhRMA sobre la publicidad DTC, y seguimos un conjunto integral de políticas y prácticas internas cuando nos dedicamos a la publicidad DTC en Estados Unidos.

Buscamos adherirnos a las pautas actualizadas de 2019 de PhRMA, que indican que toda la publicidad televisiva DTC que identifique un medicamento por su nombre debe incluir indicaciones para que los pacientes sepan dónde pueden encontrar información sobre el costo del medicamento, como una página web desarrollada por la empresa, que incluya el precio de lista y los costos de bolsillo promedio, estimados o típicos del paciente, u otro contexto sobre el posible costo del medicamento. Además, incluimos información sobre el Programa de Asistencia al Paciente de los Estados Unidos en todos los anuncios impresos y televisivos nuevos de los productos elegibles.

Informamos y capacitamos a los profesionales de atención sanitaria sobre nuestros productos antes de publicitárselos a los consumidores. Implementamos programas integrales para capacitar a médicos y otros profesionales prescriptores sobre un producto nuevo durante un período adecuado antes de iniciar la difusión de la publicidad DTC específica del producto en los Estados Unidos.

Estos principios y nuestras prácticas se reflejan en los [Principios rectores de PhRMA para la publicidad dirigida al consumidor sobre medicamentos recetados](#).



Privacidad and seguridad de los datos

Parte de nuestro compromiso de actuar de manera ética implica trabajar para mantener la confianza que nuestros clientes y socios depositan en nosotros. Lo que significa respetar la privacidad individual e implementar medidas para ayudar a proteger la información personal.

Hemos creado programas diseñados para cumplir con las leyes y los reglamentos globales de privacidad y protección de datos, que rigen nuestra capacidad de transferir, acceder y utilizar datos personales en todo nuestro negocio, y proporcionan ciertos derechos de privacidad a las personas. Además, tenemos nuestras propias políticas de gestión y protección de la información, que orientan a los empleados sobre cómo gestionar la información relacionada con la empresa, incluido el uso, el almacenamiento y la difusión adecuados.

Nuestro director de privacidad gestiona nuestro Programa Global de Privacidad, que depende del director de ética y cumplimiento. La oficina global de privacidad revisa el alcance y la implementación de las actividades de procesamiento de datos a medida que se desarrollan o actualizan nuevos productos, programas y soluciones. Los riesgos para la privacidad se identifican y supervisan a través del proceso de evaluación del impacto de la protección de datos y a través de los responsables de privacidad locales respaldados por la oficina global de privacidad.

La supervisión del programa está a cargo de la Junta Global de Protección de Datos de Privacidad (GPDPB), que está compuesta por miembros de liderazgo interdisciplinario nombrados por sus líderes ejecutivos. La GPDPB ofrece orientación y dirección de alto nivel y recibe actualizaciones trimestrales sobre el programa de privacidad. Además, la GPDPB sirve como punto de aumento para los temas entre organizaciones y supervisa el progreso de los esfuerzos de mitigación de riesgos de privacidad seleccionados. Se actualiza a nuestra Junta Directiva sobre los asuntos relacionados con la privacidad de los datos en el marco de las reuniones trimestrales del Comité de Auditoría.

El Consejo General y el Comité de Auditoría reciben, de manera periódica, información sobre el Programa de Privacidad a través del director de ética y cumplimiento. Las actualizaciones sobre la privacidad incluyen, entre otros, los cambios en el panorama normativo, las actividades externas de aplicación de la ley recientes, las actividades de cumplimiento del Programa de Privacidad y otras actualizaciones administrativas de cumplimiento, así como el debate sobre la evolución de los riesgos internos y externos para la privacidad, y nuestras estrategias y planes de mitigación de riesgos.

Nos comprometemos a denunciar incidentes o infracciones de privacidad dentro del período establecido por los reglamentos locales. Nos comprometemos a realizar revisiones anuales del crecimiento de nuestro programa de privacidad a nivel global y local.



Prácticas de adquisición y de la **cadena de suministro**

Buscamos construir una cadena de suministro sostenible y diversa y crear un impacto económico positivo en las comunidades locales y en todo el mundo. Trabajamos para alcanzar este objetivo asociándonos con distintos proveedores que comparten nuestros objetivos de salud para la mujer y prosperidad económica.

Nuestros socios comerciales se comprometen con nuestro [Código de conducta de socios comerciales](#), que desarrollamos según los Principios de la industria farmacéutica de la iniciativa de la cadena de suministro farmacéutico, los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y nuestro Código de conducta. Estas prácticas están bajo supervisión del vicepresidente sénior de Adquisiciones Globales y Gestión de Proveedores, que depende del jefe de Servicios Empresariales Globales.

A corto plazo, tenemos previsto involucrar a un mínimo de cinco de nuestros proveedores nuevos o existentes en un programa de desarrollo y tutoría y aumentar nuestro gasto asignable con distintos proveedores un 25 % para 2025, tomando al 2021 de referencia. Planeamos utilizar métricas líderes para medir nuestro impacto económico y la creación de empleo en nuestras comunidades.

Nuestras relaciones con los proveedores deben ser éticas. Buscamos proveedores que ofrezcan productos y servicios de alta calidad a precios competitivos. Tratamos de obtener los productos y servicios que necesitamos para llevar a cabo nuestra misión de una manera legal, eficiente y justa. Nuestras relaciones incluyen la evaluación de riesgos, un código de conducta para los proveedores, contratos bien contruidos y supervisión. Exigimos a los proveedores que completen un cuestionario de autoevaluación (SAQ) que abarca la privacidad, la diligencia debida contra el soborno y la corrupción, el riesgo financiero, la evaluación de los minerales conflictivos y otras cuestiones relacionadas con su trabajo con nosotros.

10

Principios del
Pacto Mundial de
las Naciones Unidas

5

compromisos
mínimos de los
proveedores nuevos
o existentes

25 %

de aumento de nuestro
gasto direccionable con
distintos proveedores
para 2025

26

cuestionarios de
autoevaluación
realizados



Derechos humanos

El respeto por los derechos humanos es una parte fundamental de nuestra misión para ofrecer medicamentos y soluciones eficaces para un día a día más saludable. Se prohíbe la discriminación, el trabajo forzado, la esclavitud y otras infracciones a los derechos humanos. Nuestra Declaración de derechos humanos indica de manera clara nuestra postura y expectativas en nuestras propias operaciones y en nuestra cadena de suministro.

Utilizamos un proceso de evaluación de riesgos de agentes externos para ayudarnos a garantizar que nuestros proveedores respetan los derechos humanos. Cuando contratamos a proveedores nuevos que determinamos que tienen un riesgo importante de incidentes de trabajo infantil o trabajo forzoso u obligatorio por su ubicación geográfica o tipo de operación, les exigimos que completen un SAQ que cubra el empleo libremente elegido, el trabajo infantil y los trabajadores jóvenes, las prácticas de empleo y las divulgaciones, el trato justo, los salarios, los beneficios y las horas de trabajo, la libertad de asociación, la privacidad y la protección de datos, el ambiente, la salud, la seguridad, los sistemas de gestión, la integridad empresarial, la ventaja indebida, la identificación de inquietudes, la protección de la información, la propiedad intelectual, el abastecimiento responsable de minerales, el bienestar animal y el historial de cumplimiento.



Problema de derechos humanos	Políticas/ normas													GOBERNANZA
	Declaración de posición sobre los derechos humanos	Política de Recursos Humanos	Política de derechos laborales y humanos	Política de salud y seguridad ambiental	Política de adquisición y relaciones con los proveedores	Código de conducta de socios comerciales	Política de gestión y protección de la información	Política de protección y privacidad de datos	Política de denuncias y respuestas a conductas indebidas	Función principal				
Salud y seguridad	x	x	x	x	x	x				Seguridad global y medioambiente				
Trabajo forzado y trata de personas	x		x							Recursos Humanos				
Discriminación y acoso	x	x	x							Recursos Humanos				
Trabajo infantil	x		x							Recursos Humanos				
Libertad de asociación	x		x							Recursos Humanos				
Horario de trabajo	x	x								Recursos Humanos				
Privacidad	x						x	x		Oficina de privacidad global				
Personal de seguridad		x								Seguridad global				
Acceso a mecanismos de reclamo	x	x	x	x	x	x	x		x	Oficina de ética				
Proveedores y socios comerciales	x		x		x	x				Gestión global de proveedores				

Nuestros principales proveedores pagan por encima del salario digno en los principales mercados en crecimiento.

Hemos puesto en marcha políticas, procesos, capacitaciones y sistemas de control adecuados para abordar los principales problemas de derechos humanos. El apoyo y el respeto a la protección de los derechos humanos están integrados y se reflejan en nuestras políticas y procedimientos operativos, como se resume en el cuadro anterior.

Impuesto

Reconocemos nuestro papel como ciudadano empresarial responsable y pagamos nuestra parte justa de impuestos, incluidos los impuestos sobre la renta de las empresas, los impuestos sobre el empleo, los impuestos sobre el valor añadido, los impuestos sobre las ventas, los impuestos especiales, los impuestos sobre la propiedad y los derechos de aduana.

Además, recaudamos muchos impuestos pagados por nuestros empleados. La manera en que llevamos a cabo nuestra actividad, incluido el impacto económico de los impuestos que pagamos, también refleja nuestro compromiso de esforzarnos por llegar a las personas que lo necesitan con nuestros medicamentos y dispositivos, y de ayudar a construir sistemas de salud sólidos y duraderos en todo el mundo mediante la asociación, la inversión y la innovación.

Nuestro director financiero (CFO) es, básicamente, el responsable de nuestra posición fiscal global. La gestión diaria de los impuestos la lleva a cabo nuestro departamento global de impuestos empresariales, que complementa su propia experiencia en el tema con el asesoramiento externo de múltiples expertos externos. La supervisión efectiva de la función fiscal se mantiene mediante presentaciones fiscales trimestrales al Comité de Auditoría de nuestro Consejo y reuniones periódicas con el director financiero y otros líderes ejecutivos para discutir asuntos fiscales emergentes. Nuestro personal de auditoría interna y nuestro auditor externo garantizan la integridad de nuestros controles internos en torno a la contabilidad fiscal y la presentación de informes reglamentarios sobre impuestos.

Tratamos de cumplir con los requisitos fiscales en todas las jurisdicciones en las que operamos y solo realizamos una planificación fiscal que esté en consonancia con nuestras actividades comerciales y nuestra reputación. Utilizamos la norma de plena competencia en los precios de transferencia y las directrices de la OECD para los asuntos de fiscalización internacional. Tenemos un enfoque de tolerancia cero hacia la evasión fiscal y la facilitación de la evasión fiscal. Cuando tenemos incertidumbre, y cuando corresponde, pedimos aclaraciones a nuestros asesores externos o a las autoridades gubernamentales. Esto puede adoptar la forma de resoluciones fiscales o acuerdos de precios anticipados de las autoridades gubernamentales.

Controlamos las propuestas y los cambios en los incentivos fiscales y la normativa de los países en los que operamos para evaluar su impacto en nuestro negocio, y participamos activamente en los grupos del sector que interactúan con los representantes gubernamentales para apoyar el desarrollo de sistemas fiscales eficaces que fomenten la innovación y el crecimiento.



APÉNDICE



Tablas de datos de desempeño

Representación según categoría laboral y género (global)

	Femenino	Masculino	No declarado
Junta	69 %	31 %	0 %
Equipo de liderazgo ejecutivo ¹	50 %	50 %	0 %
Vicepresidente y todos los superiores ²	34 %	65 %	1 %
Directores ³	44 %	55 %	1 %
Gerentes ⁴	46 %	52 %	1 %
Colaboradores individuales ⁵	52 %	45 %	3 %
Total	50 %	47 %	2 %

Representación según categoría laboral, raza y etnia (Estados Unidos)

	Blanco	UEG*	Asiático	Negro o afroamericano	Latino o hispano	Otros grupos étnicos de EE. UU.	No declarado
Junta	54 %	46 %	15 %	23 %	8 %	0 %	0 %
Equipo de liderazgo ejecutivo ¹	89 %	11 %	0 %	11 %	0 %	0 %	0 %
Vicepresidente y todos los superiores ²	77 %	19 %	8 %	3 %	8 %	0 %	4 %
Directores ³	62 %	36 %	19 %	7 %	8 %	2 %	2 %
Gerentes ⁴	65 %	32 %	18 %	9 %	6 %	0 %	3 %
Colaboradores individuales ⁵	62 %	29 %	13 %	7 %	7 %	2 %	9 %
Total ⁶	63 %	31 %	15 %	7 %	7 %	2 %	6 %

*UEG significa "grupos étnicos con poca representación" y se definen de la siguiente manera: Asiático, negro, latino o hispano y otros grupos étnicos (p. ej., indio americano, nativo de Alaska, nativo hawaiano o de otras islas del Pacífico).

Nota:

Todos los datos de Organon comienzan a partir del 2 de junio de 2021; por lo tanto, los datos e índices son a partir de ese momento (2 de junio de 2021 al 31 de diciembre de 2021) y no se encuentran anualizados. La información del EEO-1 consolidado de 2021 de Organon está disponible en la página web de recursos ESG de nuestro sitio web empresarial.

Todas las cifras de la Junta mencionadas anteriormente proceden de nuestra declaración de representación. Todas las otras cifras son al 31 de diciembre de 2021.

1 "Equipo de liderazgo ejecutivo" se define como el director ejecutivo y su equipo ejecutivo de colaboradores directos.

2 "Vicepresidente y todos los superiores" se define como los vicepresidentes y todos los superiores que no se encuentran en el equipo ejecutivo.

3 "Directores" se define como los "directores" y los "directores ejecutivos".

4 "Gerentes" se define como todos los demás gerentes con al menos un subordinado directo.

5 "Colaboradores individuales" se define como todos los demás colaboradores.

6 "Total" se define como el total de la fuerza de trabajo, excepto la Junta. Limitado a empleados activos y regulares.



TABLAS DE DATOS DE DESEMPEÑO

Índices de contratación* según categoría laboral y género (global)			
	Femenino	Masculino	No declarado
Equipo de liderazgo ejecutivo ¹	0 %	0 %	0 %
Vicepresidente y todos los superiores ²	60 %	20 %	20 %
Directores ³	45 %	55 %	0 %
Gerentes ⁴	44 %	51 %	5 %
Colaboradores individuales ⁵	54 %	38 %	8 %
Total	53 %	40 %	7 %

Índices de rotación** según categoría laboral y género (global)			
	Femenino	Masculino	No declarado
Equipo de liderazgo ejecutivo ¹	0 % (0 %)	0 % (0 %)	0 % (0 %)
Vicepresidente y todos los superiores ²	2 % (5 %)	0 % (1 %)	0 % (0 %)
Directores ³	1 % (2 %)	2 % (3 %)	0 % (0 %)
Gerentes ⁴	3 % (4 %)	2 % (4 %)	13 % (13 %)
Colaboradores individuales ⁵	5 % (6 %)	4 % (5 %)	7 % (9 %)
Total	4 % (5 %)	3 % (5 %)	8 % (9 %)

*El índice de contratación se presenta como representación del total de contrataciones en el nivel de trabajo indicado.
**La rotación voluntaria se presenta en cada celda, con la tasa de rotación total representada entre paréntesis. El índice de rotación total incluye todos los tipos de rotación, incluida la reestructuración y la jubilación.

Nota:
Todos los datos de Organon comienzan a partir del 2 de junio de 2021; por lo tanto, los datos e índices son a partir de ese momento (2 de junio de 2021 al 31 de diciembre de 2021) y no se encuentran anualizados.

1 "Equipo de liderazgo ejecutivo" se define como el director ejecutivo y su equipo ejecutivo de colaboradores directos.
2 "Vicepresidente y todos los superiores" se define como los vicepresidentes y todos los superiores que no se encuentran en el equipo ejecutivo.
3 "Directores" se define como los "directores" y los "directores ejecutivos".
4 "Gerentes" se define como todos los demás gerentes con al menos un subordinado directo.
5 "Colaboradores individuales" se define como todos los demás colaboradores.
6 "Total" se define como el total de la fuerza de trabajo, excepto la Junta. Limitado a empleados activos y regulares.



TABLAS DE DATOS DE DESEMPEÑO

Representación de género por región			
Región	Femenino	Masculino	No declarado
Asia Pacífico	53 %	46 %	1 %
Canadá	71 %	29 %	0 %
China	57 %	43 %	0 %
Europa del este, Medio Oriente y África	48 %	51 %	2 %
Europa	46 %	50 %	3 %
Japón	35 %	65 %	0 %
América Latina	48 %	52 %	0 %
Estados Unidos de América	56 %	44 %	0 %
Total	50 %	47 %	2 %

*El índice de contratación se presenta como representación del total de contrataciones en el nivel de trabajo indicado.

**Incluye todos los tipos de rotación, incluida la reestructuración y la jubilación.

Nota: Todos los datos de Organon comienzan a partir del 2 de junio de 2021; por lo tanto, los datos e índices son a partir de ese momento (2 de junio de 2021 al 31 de diciembre de 2021) y no se encuentran anualizados.

Índices de contratación y rotación por región			
Región	Índice de contratación*	Índice de rotación total**	Índice de rotación voluntario
Asia Pacífico	8 %	3 %	3 %
Canadá	1 %	6 %	6 %
China	31 %	16 %	13 %
Europa del este, Medio Oriente y África	3 %	3 %	3 %
Europa	28 %	3 %	2 %
Japón	1 %	3 %	3 %
América Latina	8 %	3 %	2 %
Estados Unidos de América	21 %	4 %	3 %
Total	100 %	5 %	4 %



TABLAS DE DATOS DE DESEMPEÑO

Lesiones relacionadas con el trabajo	Empleados	Para los trabajadores que no son empleados, pero que su trabajo o lugar de trabajo está controlado por la organización:
Cantidad e índice de víctimas fatales como resultado de lesiones relacionadas con el trabajo	0; 0,00	0
Cantidad e índice de lesiones de alta gravedad relacionadas con el trabajo (excluidas las víctimas fatales)	0; 0,00	0
Cantidad e índice de lesiones relacionadas con el trabajo registradas	19; 0,18	4
Tipos principales de lesiones relacionadas con el trabajo	Resbalones, tropezones, caídas, atrapamiento	Resbalones, tropezones, caídas, atrapamiento
Cantidad de horas trabajadas	21688500	Estos datos no se recolectan actualmente para todas las categorías de trabajadores que no son empleados.
Enfermedades relacionadas con el trabajo		
Cantidad de víctimas fatales como resultado de enfermedades relacionadas con el trabajo	0	0
Cantidad de casos de enfermedades relacionadas con el trabajo registrables	2	0
Tipos principales de enfermedades relacionadas con el trabajo	Esguince, distensión muscular	Ninguno

Nota:
Todos los datos de Organon comienzan a partir del 2 de junio de 2021; por lo tanto, los datos e índices son a partir de ese momento (2 de junio de 2021 al 31 de diciembre de 2021) y no se encuentran anualizados. Los índices de lesiones están sujetos a cambios a lo largo del tiempo, ya que se suman nuevos casos y las clasificaciones de los casos cambian de acuerdo con nuestras propias necesidades y los requisitos reglamentarios aplicables. En nuestros índices y análisis informamos de manera conjunta las lesiones y enfermedades.

Los índices se calculan según la metodología que se encuentra a continuación:

Índice de víctimas fatales como resultado de lesiones relacionadas con el trabajo: (cantidad de víctimas fatales como resultado de lesiones relacionadas con el trabajo) / (cantidad de horas trabajadas) * [200 000]
Índice de lesiones de alta gravedad relacionadas con el trabajo (excluidas las víctimas fatales): (cantidad de víctimas fatales relacionadas con el trabajo de alto riesgo) / (cantidad de horas trabajadas) * [200 000] Índice de lesiones laborales registrables: (cantidad de lesiones relacionadas con el trabajo registrables) / (cantidad de horas trabajadas) * [200 000]



TABLAS DE DATOS DE DESEMPEÑO

Uso de energía	2021
Uso de energía total (GJ) (6 centros de operación juntos)	781.663
Uso de energía comprada por tipo (GJ)	
Electricidad	308.246
Gas natural	415.877
Diésel	3.934
Vapor	44.481
Propano	4.110
Biogás	
Combustible	4.606
Energía total comprada	781.283
Uso de energía generada en el lugar por tipo (GJ)	
Energía solar fotovoltaica	380
Uso de energía generada en el lugar total	380

Nota:
Las cantidades pueden no coincidir con el total en función del redondeo.
Los datos corresponden al año calendario completo 2021.

Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)	2021
Emisiones de GEI de alcance 1, total (Tm CO ₂ e)*	24.981
Emisiones de GEI de alcance 1, por fuente (Tm CO ₂ e)	
Instalaciones (instalaciones propias, 6 centros)	23.913
Refrigerantes	1.068
Emisiones de GEI de alcance 2, instalaciones (Tm CO ₂ e)**	32.918
Basadas en el mercado	32.918
Emisiones de GEI de alcance 1 + alcance 2, total (Tm CO ₂ e)	57.899
*El alcance 1 incluye el uso de gas natural, LPG y consumo de combustible y las emisiones asociadas a los refrigerantes en nuestros 6 centros de fabricación. No se incluyen las emisiones producidas por nuestra flota.	
**Las emisiones del alcance 2 son las asociadas a la compra de electricidad y vapor en nuestros centros. La suma puede no coincidir con el total en función del redondeo.	
Nota: Los datos corresponden al año calendario completo 2021.	
Uso de agua (m³)*	2021
Agua retirada por la fuente	
Agua comprada	326.977
Agua subterránea	37.854
Agua superficial	33.022
Total	397.853

*Esta tabla ofrece un desglose del uso operativo del agua en nuestros seis centros: Campinas (Brasil), Cramlington (Reino Unido), Heist (Bélgica), Oss (Países Bajos), Pandaan (Indonesia) y Xochimilco (México).

Nota:
Las cantidades pueden no coincidir con el total en función del redondeo.
Los datos corresponden al año calendario completo 2021.



TABLAS DE DATOS DE DESEMPEÑO

Residuos industriales (Tm)	2021
Residuos peligrosos	
Incinerados (sin recuperación de energía)	766
Recuperación de energía	129
Reciclados	44
Otro	158
Reutilizados	0
Vertederos	6
Total	1.102

Nota:
Las cantidades pueden no coincidir con el total en función del redondeo.
Los datos corresponden al año calendario completo 2021.

Residuos industriales (Tm)	2021
Residuos no peligrosos	
Incinerados (sin recuperación de energía)	106
Recuperación de energía	1.139
Reciclados	2.470
Compostaje	335
Otro	349
Reutilizados	217
Vertederos	67
Total	4.683

Nota:
Las cantidades pueden no coincidir con el total en función del redondeo.
Los datos corresponden al año calendario completo 2021.



Índice de la Iniciativa de Reporte Global (GRI)

Declaración de uso	Organon ha realizado el informe de acuerdo con las normas de la GRI para el período del 2 de junio de 2021 al 31 de diciembre de 2021.* *Nota: Los datos ambientales corresponden al año calendario completo 2021.
GRI 1 utilizada	GRI 1: Fundación 2021
Normas del sector de la GRI	N/C

Las normas de la GRI representan las prácticas globales recomendadas para informar de manera pública sobre una serie de impactos económicos, ambientales y sociales. Las tablas de las siguientes páginas resumen dónde se encuentran las respuestas a las divulgaciones de la GRI a lo largo de este informe.



Divulgaciones generales

Divulgación	Título de la divulgación	Sección o divulgación del informe ESG	Referencias o enlaces adicionales
La organización y sus prácticas de informe			
GRI 2-1	Detalles organizacionales	Consulte la sección Acerca de Organon , páginas 6 a 11.	Consulte nuestro Informe anual 2021/10-K .
GRI 2-2	Entidades incluidas en el informe de sostenibilidad de la organización	Consulte la sección Nuestro enfoque de ESG y el compromiso de las partes interesadas , páginas 12 a 16. Los datos de Organon comienzan a partir de la escisión el 2 de junio de 2021; por lo tanto, los datos son a partir de ese momento (2 de junio de 2021 al 31 de diciembre de 2021), a menos que se indique lo contrario.	
GRI 2-3	Período de notificación, frecuencia y punto de contacto	Si tiene alguna pregunta, comuníquese con Geralyn Ritter en geralyn.ritter@organon.com .	
GRI 2-4	Reestructuración de la información	Ninguna. Este es el primer informe ESG de Organon.	
GRI 2-5	Garantía externa	Este informe no se garantiza de manera externa. Estamos considerando la posibilidad de obtener una garantía externa para determinados datos en los próximos informes.	
Actividades y trabajadores			
GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Consulte la sección Acerca de Organon , páginas 6 a 11.	
GRI 2-7	Empleados	Consulte la sección Diversidad, equidad, inclusión y pertenencia , páginas 34 a 35.	La información del EEO-1 consolidado de 2021 de Organon está disponible en la página web de recursos ESG de nuestro sitio web empresarial.
GRI 2-8	Trabajadores que no son empleados	Consulte la sección Diversidad, equidad, inclusión y pèrtenencia , páginas 34 a 35.	
Gobernanza			
GRI 2-9	Estructura y composición de gobernanza	Consulte la sección Gobernanza ESG , páginas 17 a 18. Consulte la sección Composición y prácticas de la Junta Directiva , página 55.	Consulte nuestra Declaración de representación de 2022 .
GRI 2-10	Nombramiento y selección del máximo organismo de gobierno	Comité ESG y Comité de auditoría. Composición: 13 miembros de la junta, 12 independientes, el presidente es una mujer; 3 comités permanentes. Comité de auditoría (4 miembros, 3/4 mujeres y de diversidad étnica, el presidente es una mujer), Comité ESG (5 miembros, 3/5 mujeres y de diversidad étnica), Comité de talento (4 miembros, 4 mujeres, 2/4 de diversidad étnica).	La información del EEO-1 consolidado de 2021 de Organon está disponible en la página web de recursos ESG de nuestro sitio web empresarial.
GRI 2-11	Presidente del máximo organismo de gobierno	Consulte la sección Composición y prácticas de la Junta Directiva , página 55.	Consulte nuestra Declaración de representación de 2022 .
GRI 2-12	Puesto del máximo organismo de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Consulte la sección Composición y prácticas de la Junta Directiva , página 55.	Consulte nuestra Declaración de representación de 2022 .
GRI 2-13	Delegación de la responsabilidad de gestionar los impactos	Consulte la sección Composición y prácticas de la Junta Directiva , página 55.	Consulte nuestra Declaración de representación de 2022 .
GRI 2-14	Puesto del máximo organismo de gobierno en el informe de sostenibilidad	Consulte la sección Composición y prácticas de la Junta Directiva , página 55.	Consulte nuestra Declaración de representación de 2022 .
GRI 2-15	Conflictos de intereses	Consulte la sección Composición y prácticas de la Junta Directiva , página 55.	Consulte nuestra Política de conflictos de intereses [se hace referencia en nuestro Código de conducta].
GRI 2-16	Comunicación de inquietudes fundamentales	Consulte la sección Composición y prácticas de la Junta Directiva , página 55.	Consulte nuestro Código de conducta y la Política de conflictos de intereses [se hace referencia en nuestro Código de conducta].
GRI 2-17	Conocimiento colectivo del máximo organismo de gobierno	Consulte la sección Composición y prácticas de la Junta Directiva , página 55.	
GRI 2-18	Evaluación del desempeño del máximo organismo de gobierno	Consulte la sección Composición y prácticas de la Junta Directiva , página 55.	



Divulgaciones generales			
Divulgación	Título de la divulgación	Sección o divulgación del informe ESG	Referencias o enlaces adicionales
Gobernanza			
GRI 2-19	Políticas de remuneración	Consulte la sección Composición y prácticas de la Junta Directiva , página 55.	Consulte nuestra Declaración de representación de 2022 .
GRI 2-20	Proceso para determinar la remuneración	Consulte la sección Composición y prácticas de la Junta Directiva , página 55.	Consulte nuestra Declaración de representación de 2022 .
GRI 2-21	Índice de compensación total anual	Sin analizar.	
Estrategia, políticas y prácticas			
GRI 2-22	Declaración de estrategia de desarrollo sostenible	Consulte la sección Nuestro enfoque de ESG y el compromiso de las partes interesadas , páginas 12 a 16.	
GRI 2-23	Compromisos de la política	Consulte la sección Aspectos éticos y cumplimiento , página 58.	Consulte nuestro Código de conducta y las Políticas y puestos.
GRI 2-24	Incorporación de los compromisos de la política	Consulte la sección Aspectos éticos y cumplimiento , página 58.	Consulte nuestro Código de conducta.
GRI 2-25	Proceso para solucionar los impactos negativos	Consulte la sección Aspectos éticos y cumplimiento , página 58.	Consulte nuestro Código de conducta.
GRI 2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Consulte la sección Aspectos éticos y cumplimiento , página 58.	Consulte nuestro Código de conducta.
GRI 2-27	Cumplimiento de las leyes y los reglamentos	Consulte la sección Aspectos éticos y cumplimiento , página 58. Consulte la sección Política pública , página 56.	Consulte nuestro Código de conducta.
GRI 2-28	Asociaciones de membresías	Organon es miembro de muchas asociaciones, incluidas, entre otras, las siguientes: Organización de Innovación en Biotecnología (BIO) Cámara de Comercio de los EE. UU. OECD EmNET US ASEAN Business Council FIFARMA Foro de biosimilares del Consejo de las Américas	
Compromiso de las partes interesadas			
GRI 2-29	Enfoque del compromiso de las partes interesadas	Consulte la sección Nuestro enfoque de ESG y el compromiso de las partes interesadas , páginas 12 a 16.	
GRI 2-30	Acuerdos de negociación colectivos	Consulte la sección Derechos humanos , página 68.	



Económico			
Divulgación	Título de la divulgación	Sección o divulgación del informe ESG	Referencias o enlaces adicionales
GRI 3: Temas materiales			
GRI 3-1	Proceso para determinar los temas materiales	Consulte la sección Nuestro enfoque de ESG y el compromiso de las partes interesadas , páginas 12 a 16.	
GRI 3-2	Lista de temas materiales	Consulte la sección Nuestro enfoque de ESG y el compromiso de las partes interesadas , páginas 12 a 16.	
GRI 201: Desempeño económico			
GRI 3-3	Gestión de temas materiales	Consulte la sección Acerca de Organon , páginas 6 a 11.	
GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Consulte la sección Acerca de Organon , páginas 6 a 11.	Consulte nuestro Informe anual 2021/10-K .
GRI 201-2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades debidos al cambio climático	Consulte la sección Riesgos y resiliencia del cambio climático , página 52.	
GRI 201-3	Obligaciones de planes de prestación definida y otros planes de jubilación	Consulte la sección Capital humano , página 30.	
GRI 202: Presencia en el mercado			
GRI 3-3	Gestión de temas materiales	Consulte la sección Capital humano , página 30.	
GRI 203: Impacto económico indirecto			
GRI 3-3	Gestión de temas materiales	Consulte la sección Compromiso con la comunidad , página 41. Consulte la sección Acceso a medicamentos y atención sanitaria , páginas 23 a 25.	
GRI 203-1	Inversiones en infraestructura y servicios respaldados	Consulte la sección Compromiso con la comunidad , página 41. Consulte la sección Acceso a medicamentos y atención sanitaria , páginas 23 a 25.	
GRI 204: Prácticas de adquisición			
GRI 3-3	Gestión de temas materiales	Consulte la sección Prácticas de adquisición y de la cadena de suministro , página 67.	
GRI 204-1	Proporción del gasto en proveedores locales	Organon sigue desarrollando un método para medir esta métrica.	
GRI 205: Anticorrupción			
GRI 3-3	Gestión de temas materiales	Consulte la sección Políticas antisoborno y anticorrupción , página 60.	Consulte nuestra Política de prevención del soborno y la corrupción [se hace referencia en nuestro Código de conducta].
GRI 205-1	Operaciones evaluadas por los riesgos relacionados con la corrupción	Consulte la sección Políticas antisoborno y anticorrupción , página 60.	
GRI 205-2	Comunicación y capacitación sobre los procedimientos y las políticas contra la corrupción	Consulte la sección Políticas antisoborno y anticorrupción , página 60.	
GRI 206: Comportamiento anticompetitivo			
GRI 3-3	Gestión de temas materiales	Consulte la sección Competencia leal y mercados abiertos , página 60.	Consulte nuestra Política antimonopolio y de competencia leal [se hace referencia en nuestro Código de conducta].
GRI 206-1	Medidas legales por conductas anticompetitivas, antimonopolio y prácticas de monopolio	Sin analizar.	
GRI 207: Impuesto			
GRI 3-3	Gestión de temas materiales	Consulte la sección Impuesto , página 69.	Consulte nuestro Informe anual 2021/10-K .
GRI 207-1	Enfoque de los impuestos	Consulte la sección Impuesto , página 69.	



Ambiental			
Divulgación	Título de la divulgación	Sección o divulgación del informe ESG	Referencias o enlaces adicionales
GRI 301: Materiales			
GRI 3-3	Gestión de temas materiales	Consulte la sección Reducción de residuos , páginas 49 a 50.	
GRI 302: Energía			
GRI 3-3	Gestión de temas materiales	Consulte la sección Emisiones de gases de efecto invernadero , páginas 45 a 46.	
GRI 302-1	Consumo de energía dentro de la organización	Consulte la sección Tablas de datos de desempeño , páginas 71 a 76.	
GRI 303: Agua y aguas residuales			
GRI 3-3	Gestión de temas materiales	Consulte la sección Uso de agua , páginas 47 a 48.	
GRI 303-3	Extracción de agua	Consulte la sección Tablas de datos de desempeño , páginas 71 a 76.	
GRI 303-4	Descarga de agua	Consulte la sección Tablas de datos de desempeño , páginas 71 a 76.	
GRI 303-5	Consumo de agua	Consulte la sección Tablas de datos de desempeño , páginas 71 a 76.	
GRI 304: Biodiversidad			
GRI 3-3	Gestión de temas materiales	Consulte la sección Biodiversidad , página 51.	
GRI 305: Emisiones			
GRI 3-3	Gestión de temas materiales	Consulte la sección Emisiones de gases de efecto invernadero , páginas 45 a 46.	
GRI 305-1	Emisiones de GEI (alcance 1) directas	Consulte la sección Tablas de datos de desempeño , páginas 71 a 76.	
GRI 305-2	Emisiones de GEI (alcance 2) indirectas de la energía	Consulte la sección Tablas de datos de desempeño , páginas 71 a 76.	
GRI 306: Residuos			
GRI 3-3	Gestión de temas materiales	Consulte la sección Reducción de residuos , páginas 49 a 50.	
GRI 306-1	Generación de residuos e impactos importantes relacionados con los residuos	Consulte la sección Tablas de datos de desempeño , páginas 71 a 76.	
GRI 306-2	Gestión de impactos importantes relacionados con los residuos	Consulte la sección Tablas de datos de desempeño , páginas 71 a 76.	
GRI 306-3	Residuos generados	Consulte la sección Tablas de datos de desempeño , páginas 71 a 76.	
GRI 306-4	Residuos desviados de la eliminación	Consulte la sección Tablas de datos de desempeño , páginas 71 a 76.	
GRI 306-5	Residuos dirigidos para la eliminación	Consulte la sección Tablas de datos de desempeño , páginas 71 a 76.	
GRI 308: Evaluación ambiental del proveedor			
GRI 3-3	Gestión de temas materiales	Consulte la sección Prácticas de adquisición y de la cadena de suministro , página 67.	Consulte nuestro Código de conducta del socio comercial y expectativas de desempeño del proveedor.
GRI 308-1	Nuevos proveedores examinados con criterios ambientales	Consulte la sección Prácticas de adquisición y de la cadena de suministro , página 67.	
GRI 308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas adoptadas	No se informaron incidentes.	



Social			
Divulgación	Título de la divulgación	Sección o divulgación del informe ESG	Referencias o enlaces adicionales
GRI 401: Empleo			
GRI 3-3	Gestión de temas materiales	Consulte la sección Capital humano , página 30.	
GRI 401-1	Contratación de nuevos empleados y rotación de personal	Consulte la sección Diversidad, equidad, inclusión y pertenencia , páginas 34 a 35.	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo			
GRI 3-3	Gestión de temas materiales	Consulte la sección Salud y seguridad de los empleados , página 40.	
GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Consulte la sección Salud y seguridad de los empleados , página 40.	
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Consulte la sección Salud y seguridad de los empleados , página 40.	
GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo	Consulte la sección Salud y seguridad de los empleados , página 40.	
GRI 403-4	Participación, consulta y comunicación de los trabajadores en salud y seguridad en el trabajo	Consulte la sección Salud y seguridad de los empleados , página 40.	
GRI 403-5	Capacitación de los trabajadores en salud y seguridad en el trabajo	Consulte la sección Salud y seguridad de los empleados , página 40.	
GRI 403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	Consulte la sección Bienestar, salud y beneficios para el personal , páginas 32 a 33.	
GRI 403-7	Prevención y reducción de los impactos sobre la salud y la seguridad en el trabajo directamente relacionados con las relaciones comerciales	Consulte la sección Salud y seguridad de los empleados , página 40.	
GRI 403-8	Trabajadores cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Consulte la sección Salud y seguridad de los empleados , página 40.	
GRI 403-9	Lesiones relacionadas con el trabajo	Consulte la sección Tablas de datos de desempeño , páginas 71 a 76.	
GRI 403-10	Enfermedades relacionadas con el trabajo	Consulte la sección Tablas de datos de desempeño , páginas 71 a 76.	
GRI 404: Capacitación y educación			
GRI 3-3	Gestión de temas materiales	Consulte la sección Capital humano , página 30.	
GRI 404-2	Programas de mejora de las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Consulte la sección Capital humano , página 30.	
GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben revisiones periódicas de desempeño y desarrollo profesional	Consulte la sección Capital humano , página 30.	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades			
GRI 3-3	Gestión de temas materiales	Consulte la sección Capital humano , página 30.	
GRI 405-1	Diversidad de organismos de gobierno y empleados	Consulte la sección Gobernanza , páginas 53 a 69.	
GRI 406: No discriminación			
GRI 3-3	Gestión de temas materiales	Consulte la sección Aspectos éticos y cumplimiento , página 58.	
GRI 406-1	Incidentes of discriminación y medidas correctivas tomadas	Sin analizar.	
GRI 408: Trabajo infantil			
GRI 3-3	Gestión de temas materiales	Consulte la sección Derechos humanos , página 68.	Consulte nuestra Declaración de posición sobre los derechos humanos.
GRI 408-1	Operaciones y proveedores con riesgo importante de incidentes de trabajo infantil	No se informaron incidentes.	



Índice del Consejo de Normas de Contabilidad sobre Sostenibilidad (SASB)

Divulgaciones SASB 2021

Industria: Biotechnology & Pharmaceuticals

La SASB es una organización normativa independiente dedicada a mejorar la eficacia y la comparabilidad de la información empresarial sobre factores ESG. Las tablas de las siguientes páginas resumen cómo nuestros informes actuales se alinean con las métricas recomendadas para la Norma de Biotecnología y Productos Farmacéuticos dentro del sector de la salud, y dónde puede encontrarse esta información en este informe.



Tabla 1. Temas y métricas de divulgación de la sostenibilidad

Código SASB	Métrica	Secciones o divulgación del informe ESG	Referencias o enlaces adicionales
Seguridad de los participantes de los ensayos clínicos.			
HC-BP-210a.1	Debate, por regiones del mundo, sobre el proceso de gestión para garantizar la calidad y seguridad de los pacientes durante los ensayos clínicos	Consulte la sección Seguridad del producto , página 37.	
HC-BP-210a.2	Cantidad de inspecciones del patrocinador de la FDA relacionadas con la gestión de los ensayos clínicos y la farmacovigilancia que han dado lugar a lo siguiente: (1) medida voluntaria indicada (VAI) y (2) medida oficial indicada (OAI)	Consulte la sección Seguridad del producto , página 37. No hubo inspecciones de patrocinadores de la FDA en 2021, porque Organon no realizó activamente investigaciones clínicas como patrocinador.	
Acceso a medicamentos			
HC-BP-240a.1	Descripción de las medidas e iniciativas para promover el acceso a los productos sanitarios para las enfermedades prioritarias y en los países prioritarios definidos por el Índice de acceso a medicamentos	Consulte la sección Acceso a medicamentos y atención sanitaria , páginas 23 a 25.	
HC-BP-240a.2	Lista de productos de la lista de medicamentos precalificados de la OMS como parte de su programa de precalificación de medicamentos (PQP)	Tenemos tres opciones anticonceptivas en la lista PQP de la OMS.	
Asequibilidad y precio			
HC-BP-240b.1	La cantidad de acuerdos de litigios de solicitudes abreviadas de nuevos medicamentos (ANDA) que implican pagos o disposiciones para retrasar la comercialización de un producto genérico autorizado durante un período definido	El enfoque de Organon es lograr que los medicamentos sean lo más accesibles y asequibles que se pueda para pacientes que los necesiten. Cada situación está delimitada por las dinámicas de un mercado en particular y por las situaciones individuales. En general, se tienen en cuenta los siguientes factores: valor aportado a los sistemas de salud y a los pacientes, necesidades no cubiertas, acceso, sostenibilidad de la investigación y el desarrollo, y competencia. Nota: No se dispone de datos, ya que este es el primer año de Organon como empresa.	
HC-BP-240b.2	Los porcentajes se cambiaron en lo siguiente: (1) la lista de precios promedio y (2) el precio neto promedio en toda la cartera de productos de EE. UU. en comparación con el año anterior	No se dispone de una comparación anual para los productos de Organon, ya que este es el primer año de Organon como empresa.	
HC-BP-240b.3	Los porcentajes se cambiaron en lo siguiente: (1) la lista de precios y (2) el precio neto con el mayor incremento en comparación con el año anterior	No se dispone de una comparación anual para los productos de Organon, ya que este es el primer año de Organon como empresa.	
Seguridad del fármaco			
HC-BP-250a.1	Lista de productos incluidos en la base de MedWatch de la Administración de Alimentos y Medicamentos (FDA) sobre alertas de seguridad para productos médicos humanos		FAERS MedWatch
HC-BP-250a.2	Cantidad de víctimas fatales asociadas con los productos según el Sistema de Notificación de Eventos Adversos de la FDA		FAERS MedWatch
HC-BP-250a.3	Cantidad de retiradas, total de unidades retiradas	Consulte la sección Seguridad del producto , página 37.	
HC-BP-250a.4	Cantidad total de productos aceptados para su devolución, reutilización o eliminación	Sin analizar.	
HC-BP-250a.5	Cantidad de medidas coercitivas adoptadas por la FDA en respuesta a infracciones de las buenas prácticas de fabricación actuales (cGMP), por tipo	No existen medidas coercitivas adoptadas por la FDA en respuesta a infracciones de las buenas prácticas de fabricación actuales (cGMP) en 2021.	



Tabla 1. Temas y métricas de divulgación de la sostenibilidad

Código SASB	Métrica	Secciones o divulgación del informe ESG	Referencias o enlaces adicionales
Fármacos falsificados			
HC-BP-260a.1	Descripción de los métodos y las tecnologías utilizados para mantener la trazabilidad de los productos en toda la cadena de suministro y evitar las falsificaciones	Consulte la sección Integridad del producto , página 38. Consulte la sección Prevención de falsificaciones , página 39.	
HC-BP-260a.2	Análisis sobre el proceso para alertar a los clientes y socios comerciales de los riesgos posibles o conocidos asociados a los productos falsificados	Consulte la sección Integridad del producto , página 38. Consulte la sección Prevención de falsificaciones , página 39.	
HC-BP-260a.3	Cantidad de acciones que dieron lugar a redadas, incautaciones, detenciones o presentación de cargos penales relacionados con productos falsificados	Consulte la sección Integridad del producto , página 38. Consulte la sección Prevención de falsificaciones , página 39.	
Marketing ético			
HC-BP-270a.1	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales asociados a los reclamos de falsa comercialización	Sin analizar.	
HC-BP-270a.2	Descripción del código ético que rige la promoción del uso extraoficial de productos	Consulte la sección Etiquetado del producto , página 61.	
Contratación, desarrollo y retención de empleados			
HC-BP-330a.1	Análisis sobre los esfuerzos de captación y retención de talento para los científicos y los miembros del personal de investigación y desarrollo	Consulte la sección Capital humano , página 30.	
HC-BP-330a.2	(1) Índice de rotación voluntaria y (2) involuntaria para: (a) ejecutivos o gerentes sénior, (b) gerentes de nivel medio, (c) profesionales y (d) todos los demás	Consulte la sección Diversidad, equidad, inclusión y pertenencia , páginas 34 a 35.	
Gestión de la cadena de suministro			
HC-BP-430a.1	Porcentaje de (1) instalaciones de la entidad y (2) instalaciones de proveedores de nivel I que participan en el programa de auditoría del Consorcio Internacional de la Cadena de Suministro Farmacéutico Rx-360 o en programas equivalentes de auditoría de terceros para la integridad de la cadena de suministro y los ingredientes	No tuvimos instalaciones de proveedores que participan en el programa de auditoría del Consorcio Internacional de la Cadena de Suministro Farmacéutico Rx-360 en 2021. Estamos trabajando con el programa en 2022 y divulgaremos la información relativa a este asunto en nuestro informe de ESG del año fiscal 2022.	
Ética empresarial			
HC-BP-510a.1	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales asociados al soborno y la corrupción	Sin analizar.	
HC-BP-510a.2	Descripción del código ético que rige las interacciones entre los profesionales de atención sanitaria	Consulte la sección Aspectos éticos y cumplimiento , página 58.	Consulte nuestra Política de denuncias y respuestas a conductas indebidas , Política de prevención del soborno y la corrupción , Política sobre el tráfico de información privilegiada , Política de conflicto de intereses [se hace referencia en nuestro Código de conducta].

Tabla 2. Métrica de la actividad

HC-BP-000.A	Cantidad de pacientes tratados	Sin analizar.	
HC-BP-000.B	Cantidad de fármacos (1) en la cartera y (2) en investigación y desarrollo (Fases 1 a3)	Consulte la sección Acerca de Organon , páginas 6 a 11.	



Pacto Mundial de las Naciones Unidas

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es una iniciativa estratégica que ayuda a las empresas a alinear sus actividades y estrategias comerciales con diez principios universalmente reconocidos sobre los derechos humanos, las normas laborales, la protección del medioambiente y la lucha contra la corrupción. La tabla de la siguiente página resume cómo nuestros informes actuales se alinean a estas divulgaciones y dónde puede encontrarse la información en este informe, que sirve como nuestra Comunicación del progreso sobre el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.



Tabla 1. Temas y métricas de divulgación de la sostenibilidad

	Principios	Secciones o divulgación del informe ESG	Referencias o enlaces adicionales
Derechos humanos			
1	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente.	Consulte la sección Derechos humanos , página 68.	Consulte nuestra Declaración de posición sobre los derechos humanos y el Código de conducta de socios comerciales.
2	Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices de infracciones a los derechos humanos.	Consulte la sección Derechos humanos , página 68. Consulte la sección Diversidad, equidad, inclusión y pertenencia , páginas 34 a 35. Consulte la sección Prácticas de adquisición y de la cadena de suministro , página 67.	Consulte nuestra Declaración de posición sobre los derechos humanos y el Código de conducta de socios comerciales.
Mano de obra			
3	Las empresas deben defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo de los derechos de negociación colectiva.	Consulte la sección Derechos humanos , página 68. Consulte la sección Prácticas de adquisición y de la cadena de suministro , página 67.	Consulte nuestra Declaración de posición sobre los derechos humanos y el Código de conducta de socios comerciales.
4	Las empresas deben apoyar la eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio.	Consulte la sección Derechos humanos , página 68. Consulte la sección Prácticas de adquisición y de la cadena de suministro , página 67.	Consulte nuestra Declaración de posición sobre los derechos humanos y el Código de conducta de socios comerciales.
5	Las empresas deben apoyar la abolición del trabajo infantil.	Consulte la sección Derechos humanos , página 68. Consulte la sección Prácticas de adquisición y de la cadena de suministro , página 67.	Consulte nuestra Declaración de posición sobre los derechos humanos y el Código de conducta de socios comerciales.
6	Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.	Consulte la sección Aspectos éticos y cumplimiento , página 58. Consulte la sección Diversidad, equidad, inclusión y pertenencia , páginas 34 a 35.	Consulte nuestra Declaración de posición sobre los derechos humanos, el Código de conducta de socios comerciales y el Código de conducta.
Medioambiente			
7	Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo ante los desafíos ambientales.	Consulte la sección Medioambiente , páginas 42 a 52.	
8	Las empresas deben emprender iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.	Consulte la sección Medioambiente , páginas 42 a 52.	
9	Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medioambiente.	Consulte la sección Medioambiente , páginas 42 a 52.	
Anticorrupción			
10	Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.	Consulte la sección Políticas antisoborno y anticorrupción , página 60. Consulte la sección Aspectos éticos y cumplimiento , página 58.	Consulte nuestro Código de conducta y la Política de prevención del soborno y la corrupción [se hace referencia en nuestro Código de conducta].





INFORME DE **ESG DE** 2021