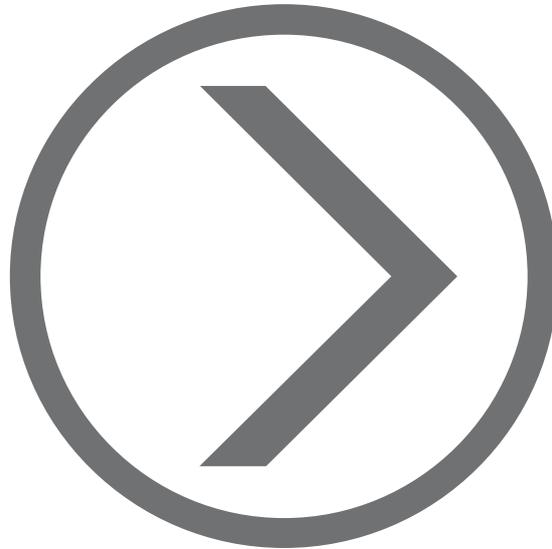




Informe de Responsabilidad Corporativa 2010





Sobre el Informe de Responsabilidad Corporativa,

Pfizer Ecuador, en un ejercicio de transparencia, se complace en presentar su tercer Informe Anual de Responsabilidad Corporativa por medio del cual comunicamos a nuestros diferentes grupos de interés los avances en temas económicos, sociales y medioambientales de la empresa. El periodo de reporte comprende entre enero y diciembre 2010 y se ha mantenido la estructura del Informe de Responsabilidad Corporativa 2009 para facilitar el seguimiento de los indicadores reportados desde el primer Informe del periodo 2007-2008.

En caso de requerir mayor información favor contactar a:
David Grey, Jefe de Responsabilidad Corporativa de Pfizer Ecuador al (593) 2 3962 100 Ext. 4190,
david.grey@pfizer.com o acudir a la página web:
www.pfizer.com.ec.



TABLA DE CONTENIDOS

	Guías para Reportes de Sostenibilidad del Global Reporting Initiative	5
	Pfizer en el mundo y en el Ecuador	9
	Desempeño Social	23
	Desempeño Medioambiental	47
	Desempeño Económico	55
	Indicadores de Desempeño	56

Guías para Reportes de Sostenibilidad del Global Reporting Initiative:

Para la elaboración de este informe se tomaron en cuenta las guías del GRI para la elaboración de reportes de sostenibilidad, sus parámetros se encuentran contemplados en los siguientes apartados:

- **Estrategia y análisis:** Carta del Gerente General, Pfizer en el mundo y en el Ecuador
- **Perfil de la organización:** Pfizer en el mundo y en el Ecuador
- **Parámetros de la memoria:** Sobre el Informe de Responsabilidad Corporativa 2010, Gestión de la Responsabilidad Corporativa en Pfizer Ecuador
- **Gobierno, compromisos y participación de los grupos de Interés:** Pfizer en el mundo y en el Ecuador
- **Enfoque de gestión e Indicadores de desempeño:** Gestión de la Responsabilidad Social Empresarial en Pfizer Ecuador; Desempeño Social, Desempeño Medioambiental, Desempeño Económico
- **Principales indicadores del desempeño:** Desempeño Social, Desempeño Medioambiental, Desempeño Económico, Cuadro de indicadores de desempeño

Pfizer Ecuador califica su Nivel de Aplicación de la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad en A, según los lineamientos del Global Reporting Initiative.

Este año no se realizó una verificación externa del Informe de Responsabilidad Corporativa.

Alcance y cobertura

El proceso de definición del contenido de este informe se determinó con la colaboración de un equipo multifuncional que aportó con los datos más relevantes que esperan cubrir las expectativas de nuestros grupos de interés.

Los aspectos prioritarios que busca cubrir este informe han sido divididos en tres secciones: económico, social y medioambiental. Estos aspectos fundamentales reportan indicadores definidos por el Global Reporting Initiative y cubrirán la operación de Pfizer en el Ecuador.

Las unidades integrantes del equipo multifuncional que colaboraron en la elaboración de este informe fueron: Gestión Humana, Unidades Comerciales, Unidad Médica, Logística, Finanzas, Seguridad Industrial, Salud y Seguridad Ocupacional, entre otras.

En el mes de octubre de 2009 la integración de Pfizer y Wyeth a nivel global se hizo efectiva, por este motivo podremos observar el incremento de consumo en ciertos indicadores clave, pero enfocaremos nuestro cálculo en consumo per cápita para mantener relación con el consumo por colaborador de un período al otro.



Comprometidos con el Desarrollo Sostenible

Reconocemos que nuestra responsabilidad e impacto potencial van más allá de las medicinas que descubrimos. Pfizer se encuentra muy bien posicionada en países desarrollados y países emergentes como Ecuador por promover la salud y el bienestar y por responder de manera más efectiva a las necesidades médicas.

Junto a nuestros socios estamos en la búsqueda de maneras más efectivas de mejorar los cuidados de salud alrededor del mundo. Un camino es asegurar el progreso continuo de la ciencia biomédica mientras mantenemos y mejoramos nuestro negocio.

Pfizer ha atravesado una transformación que nos ha vuelto más emprendedores y responsables. Nos estamos esforzando por crear la primera compañía biofarmacéutica del mundo: **diversa, flexible, líder** en todas las dimensiones de medicinas, para la salud humana y para la salud animal.

Carta del Presidente Ejecutivo de Pfizer Ecuador a nuestros grupos de interés.

Estimados amigos

Hace más de 50 años comenzamos en Ecuador un sueño retador que pronto se convirtió en realidad, el sueño de que nuestra compañía sea actor clave en el desarrollo de la salud en el país.

Cuando de salud se trata la comunidad espera soluciones, nuevas curas, innovación, desarrollo, inversión. Es lo que hemos hecho en este tiempo en Ecuador, corresponder a una expectativa justa. Pero decidimos también ir más allá de los progresos sanitarios.

En nuestro último reporte dábamos cuenta de avances importantes en el trabajo junto a la comunidad, lo mostramos con orgullo, quizá por un momento lo hicimos dejando de mirarnos a nosotros mismos. Reculamos ahora para partir desde dentro, enfocándonos primero en conocernos casa adentro, para comenzar de esa base y seguir actuando con nuestro entorno, optimizando las herramientas de nuestros empleados, motivándolos, trabajando en su conciencia social, ambiental, de ahorro de recursos.

Si dábamos cuenta de ahorro de electricidad y reciclaje, es hora de hablar de medir la huella que dejamos para contaminar menos.

Si nuestros vecinos sabían que podían contar con nosotros, llegó el tiempo de trabajar para el barrio en el que se ubican nuestras instalaciones.

Si nuestra inversión ha sido permanente, es tiempo de incrementarla.

Nuestra labor pudo tener ejes temporales, económicos, situacionales, se hizo a partir de una época como la navideña, de un monto determinado de recursos, en lugares específicos. Pero no se limitó a una fecha, a un monto o a un lugar, logramos que sea permanente, con caminos cortos entre las ideas y los objetivos. No lo hicimos solos, tuvimos alianzas estratégicas que permitieron optimizar recursos, aprovechar experiencias y pensar en nuevos rumbos.



Félix Hernáez
Presidente Ejecutivo
Pfizer Ecuador

Por supuesto, seguimos creyendo que avanzar solos no tiene sentido. No se puede hacer negocio en un entorno desfavorable, decidimos seguir colaborando con la construcción de ese entorno. Hablaremos de enfermedades curadas solo si conseguimos primero una comunidad educada, con servicios básicos, que previene, que se une, sólo entonces podremos hablar de una apuesta conjunta por la prosperidad, para a partir de ahí dedicarnos a enfrentar la depresión, el cáncer, la artritis, las enfermedades prevenibles con vacunas y otras dolencias.

Si todos nos conocemos y conocemos las necesidades que tenemos, si compartimos el escenario para enfrentarlas, daremos un paso efectivo. Lo contrario no tiene futuro.

De nada servirán nuestros esfuerzos si no se pueden sostener en el tiempo. Fue una prueba dura la que superamos, el reto de la fusión corporativa fue felizmente logrado y conseguimos pronto remar juntos por un gran objetivo.

No tememos a la transparencia, sabemos que trabajamos con fuertes políticas anti soborno, anticorrupción y de interacción con funcionarios públicos y profesionales de la salud. Bienvenidas sean, el resultado será más transparencia y la oportunidad de trabajar mejor.

Estamos creciendo junto al país y pretendemos seguirlo haciendo más compenetrados con la gente, con el ambiente, desde dentro, con nuestros trabajadores, con nuestros vecinos, con nuestros clientes y grupos de interés.

Es la trocha abierta que seguiremos este año y que esperamos otros emprendan.

Pfizer

Pfizer



➤ Pfizer en el mundo y en el Ecuador

“

Actualmente Pfizer se encuentra presente en más de 150 países, con ingresos que van entre los USD 67 y 69 billones, con una inversión en investigación y desarrollo de alrededor de USD 9.6 billones, superando ampliamente las cifras reportadas durante el año 2009.

”

Pfizer es la compañía biofarmacéutica más importante y grande del mundo. Se especializa en la investigación y desarrollo de medicinas que mejoran la calidad de vida de las personas, permitiéndoles tener vidas más largas, más saludables y más productivas.

Desde que Pfizer fue fundada por los primos Charles Pfizer y Charles Erhart en 1849, nuestra compañía se ha mantenido dedicada al descubrimiento y desarrollo de nuevas y mejores maneras de prevenir y tratar enfermedades para mejorar la salud y calidad de vida de las personas alrededor del mundo.

Nos encontramos presentes en más de 150 países alrededor del mundo, y empleamos a más de noventa mil personas. Contamos con cuatro instalaciones de investigación y desarrollo en Estados Unidos de América y Reino Unido y 76 plantas manufactureras alrededor del mundo.

Pfizer llegó al Ecuador en 1956, a través de la venta del medicamento Combiótico por intermedio de una comercializadora. El 20 de marzo de 1972 Pfizer S.A. fue constituida legalmente en Ecuador y se estableció en Guayaquil con 9 empleados. A finales del mismo año la Gerencia General se trasladó a Quito. Más tarde en el año 1999 la empresa se transformó en Pfizer Cia. Ltda. y actualmente cuenta con oficinas en Quito, Guayaquil y Cuenca.

El número de empleados ha aumentado significativamente desde el registro de la compañía en Ecuador. Solo desde el año 2009 pasamos de 151 a 210 colaboradores demostrando el franco crecimiento de la empresa demostrando el crecimiento de la empresa incluso a través de fusiones y adquisiciones.

Este crecimiento se ve también reflejado en sus ventas, alcanzando en el 2010 USD 65.1 millones de ventas netas, manteniendo de esta manera el liderazgo en la industria farmacéutica conformada por alrededor de 270 compañías.

PROPÓSITO

Trabajamos juntos por un mundo más saludable.

MISIÓN

Aplicar la ciencia y nuestros recursos globales para mejorar la salud y bienestar en todas las etapas de la vida.

VALORES



foco en el cliente



comunidad



respeto por las personas



integridad



desempeño



colaboración



liderazgo



calidad



innovación

Señas de Identidad

Pfizer Ecuador mantiene sus señas de identidad desde mayo de 2007. La Pasión, Excelencia y Crecimiento siguen guiando e inspirando a los colaboradores de la compañía y reflejan la forma de hacer su trabajo diario.

Nuestros Compromisos

- Porque la salud es una de las inversiones más importantes que la sociedad puede hacer, nosotros avanzaremos en nuestro trabajo para mejorar el bienestar, la prevención, tratamientos y curas que ayuden a personas a vivir vidas más saludables.
- Porque las respuestas a varios temas prevenibles de salud se encuentran en la investigación, nosotros agruparemos a las mejores mentes científicas para enfrentar a las enfermedades más temidas de nuestros tiempos.
- Porque nosotros debemos esforzarnos constantemente para hacernos merecedores de confianza, nosotros estableceremos el estándar de calidad, seguridad, y valor de las medicinas.
- Porque nuestros recursos y negocio nos dan la oportunidad de hacer el bien a más personas, nosotros usaremos nuestra presencia global y escala para hacer la diferencia en comunidades locales y el mundo alrededor nuestro.
- Porque la cultura y las personas que nos rodean nos importan, nosotros promoveremos la curiosidad, la inclusión y la pasión por nuestro trabajo.
- Porque ninguna persona se debería ir sin la medicina que necesita, nosotros impulsaremos porque se mejore la habilidad de cada persona de tener un confiable y costeable cuidado de salud.
- Porque nosotros debemos ser exitosos en nuestro negocio para poder continuar con la búsqueda de soluciones para los retos más duros en temas de salud, nosotros maximizaremos nuestro rendimiento financiero para que podamos cumplir con nuestros compromisos con todos aquellos que confían en nosotros.

TESTIMONIOS

Mi nombre es Juan Francisco Sevilla, llevo trabajando en Pfizer 3 años 4 meses, actualmente me desempeño como Coordinador de Logística.

Me siento muy a gusto trabajando en Pfizer ya que es una empresa con valores y objetivos bien definidos, además, trabajar en una multinacional nos permite aprender buenas prácticas de otros países y se convierte en una oportunidad para que nuestro talento sea reconocido y se nos dé la posibilidad de crecer laboralmente en otro país.

Lo que más me gusta de Pfizer es la manera como maneja sus actividades, basadas en sus procedimientos y políticas con la única finalidad de cumplir con los mayores estándares de calidad, en el manejo de sus marcas, desde su importación hasta su distribución.



Juan Francisco Sevilla
Coordinador de Logística

Reconocimientos

A nivel mundial, vale la pena recalcar que Pfizer es la empresa de cuidados de salud mejor ubicada en el ranking de Standard and Poor's 500 en el Carbon Disclosure Leadership Index.

Pfizer ocupa el puesto 21 en el ranking de las Top 500 en USA y 20 entre las Top 100 Global de compañías verdes de la revista Newsweek.

En Ecuador nos sentimos orgullosos de haber obtenido el primer lugar en nuestra categoría del Reconocimiento General Rumiñahui del Gobierno Provincial de Pichincha, el cual distingue a las empresas más responsables de la provincia. Los participantes tuvimos que demostrar que nuestras prácticas son competitivas, éticas, comprometidas con la comunidad y que cumplen a cabalidad con los compromisos laborales, tributarios y ambientales, de manera técnica, con una gestión innovadora, creativa y ejemplar.

A más de obtener el primer puesto en nuestra categoría del Reconocimiento General Rumiñahui, Pfizer obtuvo el reconocimiento en las siguientes dimensiones: por el Diálogo Social, el Triple Bottom Line, las Buenas Prácticas Laborales, Buenas Prácticas con la Sociedad, Buenas Prácticas de Apoyo a la Comunidad y Voluntariado Corporativo, Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo.

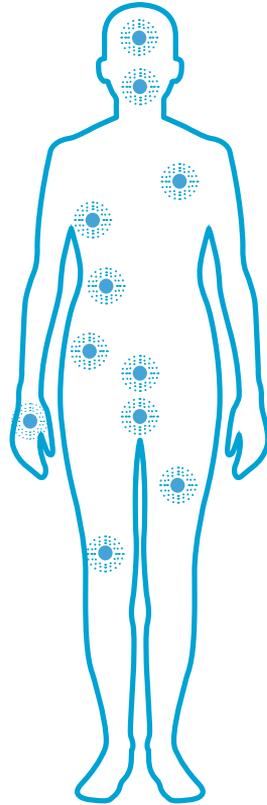
Durante el 2010, el departamento de Operaciones Globales de Ecuador se hizo merecedor al **“Global Operations Beyond Excellence Award”**, otorgado por la casa matriz de la empresa ubicada en Nueva York debido al proyecto de construcción de un muro de contención que beneficiará a la comunidad cercana a las instalaciones de Pfizer – Quito en el barrio La Delicia.



Medicamentos de Pfizer

En Ecuador, Pfizer comercializa cerca de 180 medicamentos innovadores para tratar con eficacia y seguridad enfermedades de diferentes Áreas Terapéuticas:

- ⊖ Alergología
- ⊖ Cirugía
- ⊖ Cirugía Vasculat
- ⊖ Cuidados Intensivos
- ⊖ Dermatología
- ⊖ Endocrinología
- ⊖ Gastroenterología
- ⊖ Ginecología
- ⊖ Infectología
- ⊖ Medicina Interna
- ⊖ Nefrología
- ⊖ Neumología
- ⊖ Neurología
- ⊖ Oftalmología
- ⊖ Oncología
- ⊖ Pediatría
- ⊖ Psiquiatría
- ⊖ Reumatología
- ⊖ Terapia del dolor
- ⊖ Traumatología
- ⊖ Urología



Gobierno Corporativo

En Pfizer, nosotros comprendemos que un buen gobierno corporativo y la transparencia corporativa son esenciales para poder mantenernos como un miembro que genere confianza dentro de la sociedad. Para mantener y crear valor hacia nuestros grupos de interés, y para la sociedad como un todo, nosotros primero debemos practicar principios de negocios responsables. Además debemos tomar en cuenta los intereses de nuestros stakeholders y responder ante ellos.

Es por ello, que desde 1992, Pfizer se convirtió en la primera empresa Estadounidense en establecer un departamento de Gobierno Corporativo. El Comité de Gobierno Corporativo, creado en 1994, considera las perspectivas de sus grupos de interés en la toma de decisiones de temas de actualidad o emergentes políticos, sociales y de políticas públicas.

TESTIMONIOS

Hola, soy Pablo Balarezo y llevo en la compañía 18 años y medio. En Pfizer me he sentido identificado por la vivencia de valores que están muy alineados a mi forma de ser y trabajar. Además considero que en esta empresa hay muchas oportunidades, lo importante es poder alcanzarlas a través de un trabajo constante, de calidad, con retos, dando lo mejor de nosotros para alcanzar año tras año las metas propuestas. En lo personal estas oportunidades me han permitido llegar a la Gerencia Regional en el Austro con la responsabilidad de manejar dos Unidades y desarrollar un equipo de 8 personas formando un equipo de profesionales de alto desempeño y mantener mi zona en un buen sitio de ventas con la mejor imagen ante nuestros clientes y en el mercado.



Pablo Balarezo
Gerente Regional Austro

TESTIMONIOS

Llevo trabajando 11 años en Pfizer, y lo que más me gusta de la empresa es que se preocupa por el bienestar de los colegas a nivel profesional y también personal; tengo mucha gratitud con la Compañía porque gracias a la comprensión, flexibilidad y apoyo que me brindó durante mi embarazo, este llegó a feliz término y mi hija goza de buena salud. Además, me acogí al beneficio de lactancia acumulada que es una alternativa que las madres trabajadoras de Pfizer valoramos mucho; tomé el período de lactancia en días y de esta forma pude disfrutar unos meses más con mi hija y reincorporarme al trabajo cuando tenía casi 5 meses de edad.

Lo que más admiro de Pfizer es la ética con la que trabaja en cada uno de sus procesos: desde la investigación, desarrollo, fabricación y promoción de sus productos hasta el manejo financiero y de información, pasando por los acuerdos comerciales y de distribución, el trato que brinda a su gente, las oportunidades de crecimiento que genera y sobre todo la apertura que tiene a nuevas ideas, pues en Pfizer se puede vivenciar que la INNOVACION está presente a todo nivel.



Ivonne López
Jefe de Entrenamiento Ecuador
Unidad de Marcas Establecidas

Para asegurarnos que cada colaborador a través de la organización juegue un rol activo en la implementación de nuestro compromiso por hacer negocios responsables, Pfizer ha desarrollado Políticas de Conducta en los Negocios. La primera edición fue escrita hace más de 20 años atrás, el “Blue Book” o “Libro Azul” como se lo conoce, es revisado anualmente para asegurarnos que cumple o excede las expectativas de una sociedad en constante evolución y desarrollo. El “Libro Azul” ha sido traducido a 36 idiomas diferentes, y cada colaborador, a cada nivel de nuestra organización, requiere conocer y comportarse de acuerdo a sus reglas.

Liderazgo y Estructura

El organismo con mayor poder de liderazgo y decisión en Pfizer es su Equipo Ejecutivo. Reúne a los más altos líderes para tomar las principales decisiones estratégicas, financieras y operacionales de la compañía a nivel mundial. La Junta Directiva de Pfizer supervisa las decisiones del Equipo Ejecutivo, protegiendo el valor de la compañía. Es elegida anualmente por los accionistas, cuenta con doce miembros, dos de los cuales son actualmente ejecutivos de la compañía. Para maximizar las nuevas oportunidades en investigación biomédica, y poder desarrollar medicinas innovadoras para más pacientes de una manera más rápida, Pfizer ha creado dos organizaciones de investigación distintas. El grupo Farmaterapéutico de Investigación y Desarrollo enfocado en el descubrimiento de pequeñas moléculas y modalidades relacionadas; y el grupo Bioterapéutico de Investigación y Desarrollo enfocado en la investigación de moléculas grandes, incluyendo las vacunas.

Pfizer también ha desarrollado e impulsado una estructura operativa comercial. Al momento contamos con nueve diferentes Unidades de Negocio para el cuidado de la salud:

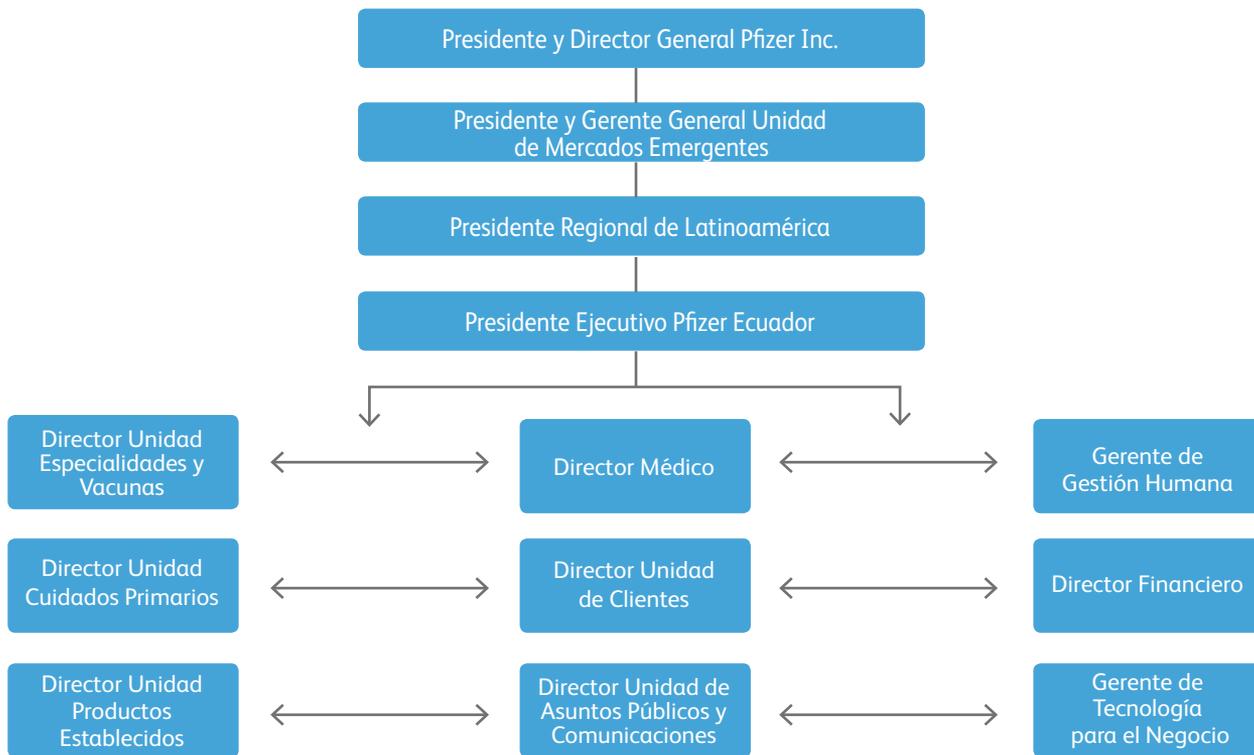
- ⊖ Cuidados Primarios
- ⊖ Atención Especializada
- ⊖ Oncología
- ⊖ Productos Establecidos
- ⊖ Productos de Salud para el Consumidor
- ⊖ Nutrición
- ⊖ Salud Animal
- ⊖ Capsugel
- ⊖ Mercados Emergentes

Ecuador pertenece a la Unidad de Mercados Emergentes (EMBU). Aproximadamente 19,000 colaboradores en más de 70 países formamos parte de ésta Unidad. La EMBU se esfuerza por cubrir las diferentes necesidades médicas de más de 5 mil 500 millones de personas en los mercados emergentes alrededor del mundo de una manera innovadora, socialmente responsable, y comercialmente viable.

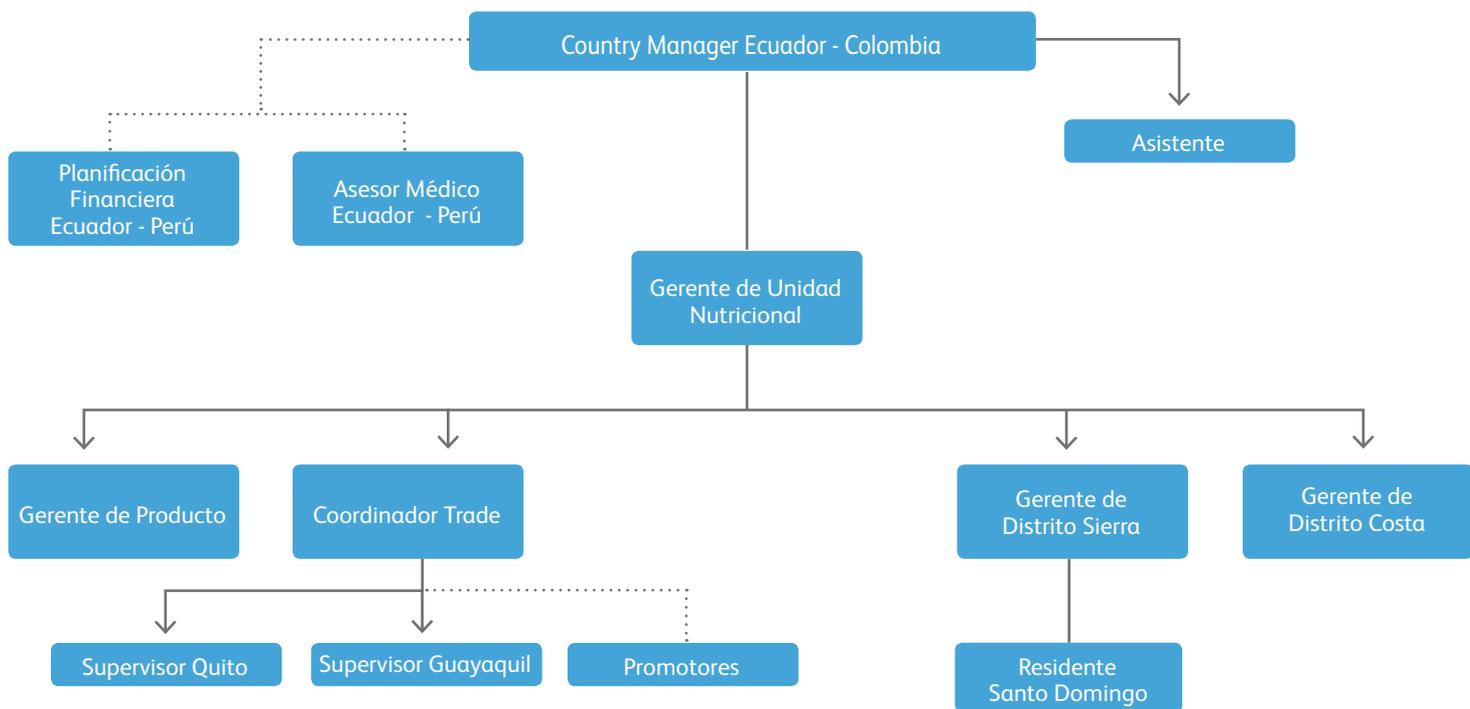
Durante el 2010 Pfizer Ecuador mantuvo su estructura organizacional enfocada en mantener una atención integral para sus clientes, con unidades de negocio especializadas, que en los equipos de trabajo multifuncionales que se enriquecen de la participación activa de las unidades de soporte en los llamados equipos de trabajo multifuncionales, permitiendo un buen desempeño de cada una de las marcas que la compañía promociona.

A continuación presentamos el organigrama de Pfizer Ecuador alineado a la estructura comercial de la compañía a nivel mundial y que se ha mantenido desde el último trimestre de 2009 cuando fue presentado:

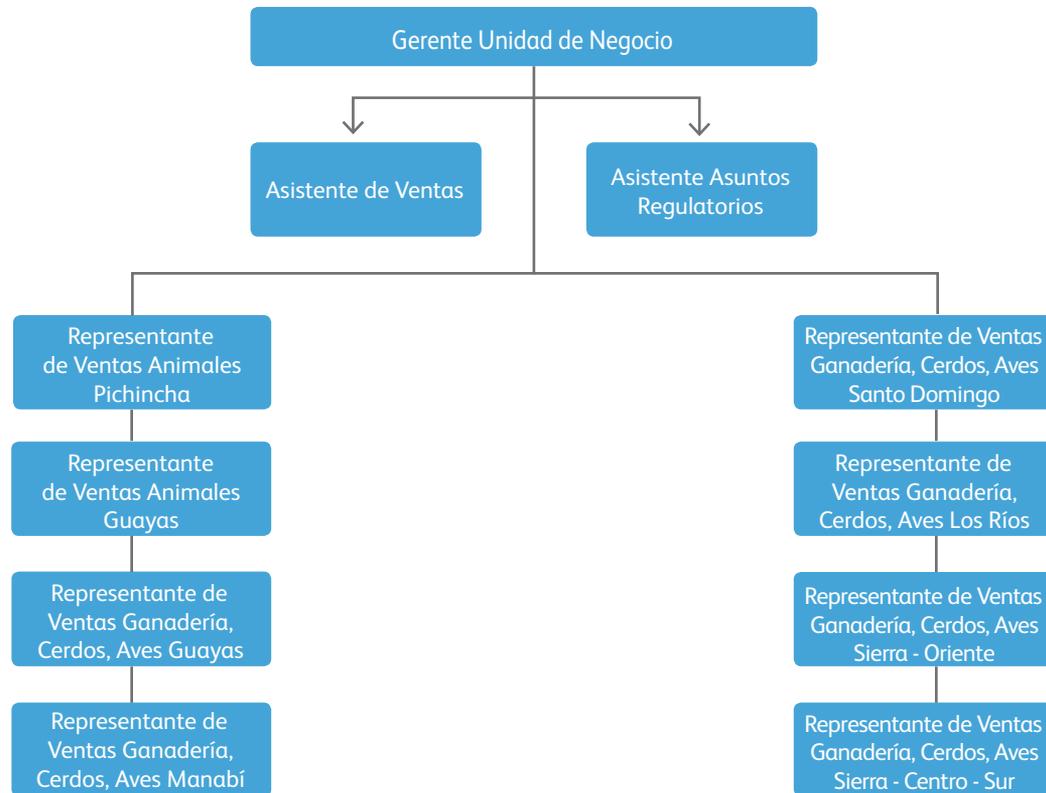
Organigrama de Pfizer WBB



Organigrama de Pfizer Nutrición



Organigrama de Pfizer Salud Animal



Cabe destacar que dentro de la Unidad de Asuntos Públicos y Comunicaciones se encuentra la Jefatura de Responsabilidad Corporativa. Pfizer desde los inicios de su operación en Ecuador manejó estándares muy altos enmarcados dentro de los principios que hoy se conoce como “Responsabilidad Corporativa”, pero desde el año 2007 la compañía decidió hacerlo evidente creando esta Jefatura, la cual está encargada de implementar un sistema formal de gestión de responsabilidad corporativa en la compañía, que permita mejorar el desempeño y evaluarlo anualmente en la dimensión económica, social y medioambiental. La Jefatura de RC a más de gestionar sus propios proyectos, también se encarga de recoger las buenas prácticas de las diferentes Unidades de la empresa para presentarlas en su Informe de Responsabilidad Corporativa Anual.

Compromiso con los Grupos de Interés

En Pfizer la Responsabilidad Corporativa es algo transversal presente en toda operación y actividad que realiza. Para ello hemos visto imprescindible el involucrar y planificar a todos nuestros grupos de interés al momento de planificar nuestras estrategias y planes de trabajo.

El tomar en cuenta a nuestros stakeholders al momento de planificar nuestras actividades nos ha permitido ser más eficientes en el uso de nuestros recursos, identificar las necesidades reales de nuestros grupos de interés, y poder tomar acciones concretas con respecto a las sugerencias y percepciones que nuestros grupos de interés tienen de nosotros.

El mapeo de los grupos de interés en la compañía no ha presentado ningún cambio desde el año 2008. Para Pfizer siguen siendo fundamentales sus relaciones con los clientes (distribuidores, prestadores de servicios de salud, médicos, pacientes), colaboradores, proveedores, gremios y asociaciones de negocios, gobierno, medios de comunicación, comunidades y medioambiente; estrategia que se ve reflejada en el desempeño económico, social y entorno de Pfizer.

Comunidad Médica

Para Pfizer el mantener una comunicación fluida con la comunidad médica es muy importante. Esto no solamente lo hemos logrado gracias a todos nuestros colaboradores representantes de ventas, quienes mantienen una comunicación continua con los médicos, sino también mediante un cuestionario que se implementó durante el 2009 y que se lo realizará nuevamente en el 2012 para medir la percepción que tiene la comunidad médica con respecto al trabajo social y ambientalmente responsable que realiza la empresa.

Durante el 2009 los resultados fueron buenos: 80 % de los entrevistados tuvo una percepción positiva de Pfizer y el 60 % conoce algún programa de responsabilidad corporativa de la empresa. Esperamos que gracias al trabajo realizado durante el año 2010 en materia de RC los porcentajes positivos de respuesta crecerán en la nueva encuesta a realizarse cuyos resultados serán presentados en el Informe de Responsabilidad Corporativa del 2012.

Proveedores

En Pfizer creemos que una empresa responsable, debe trabajar con empresas responsables. Es por este motivo que, continuando con la iniciativa implementada en el 2009, durante el 2011 se solicitará a los 1,082 proveedores registrados en la empresa que completen un formulario basado en principios de Responsabilidad Corporativa.

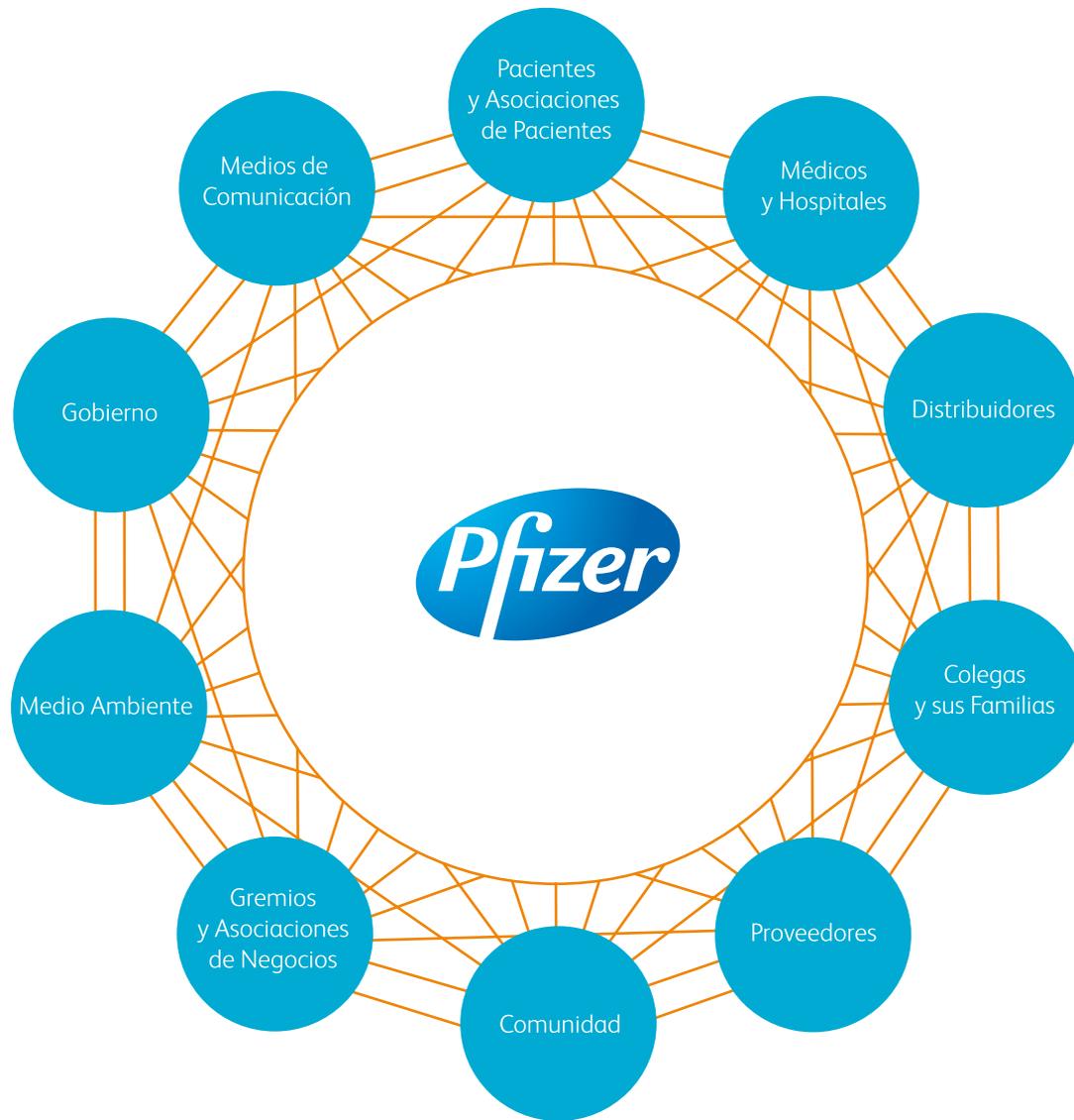
El cuestionario sobre Responsabilidad Corporativa fue elaborado con la autorización de Forética – España, el cual evalúa las Áreas de Gestión incluidas en la norma SGE 21: 2008 sobre 100 puntos.

TESTIMONIOS

Al año y tres meses que trabajo para ABScomputer S.A. y presto mis servicios de Impresión y Fotocopiado a Pfizer, me he sentido de la mejor manera por el buen trato de las demás personas hacia mí, el ambiente y la comodidad que ofrecen para el desempeño de mi trabajo. Lo que me gusta es el horario y la oficina donde trabajo, además de haber llegado a tener muchas amistades.



L. Miguel Simbaña
In House ABScomputer S.A.



Este instrumento evidenció el nivel heterogéneo de conocimiento e implantación de la responsabilidad social entre los proveedores de la compañía. El promedio obtenido por los proveedores en el 2009 fue de 67 sobre 100, el 29 % de los encuestados obtuvo una calificación mayor a 80 sobre 100. Los resultados obtenidos podrán ser comparados con los obtenidos durante el 2011 y establecer si han existido avances en el tema y diseñar una mejor estrategia de apoyo a todos nuestros proveedores.

(HR1) El respeto a los derechos humanos son criterios mínimos que deben cumplir todos los proveedores para que puedan trabajar y calificar como proveedores de Pfizer.

Toda inversión que realiza la empresa en Ecuador siempre toma en cuenta el respeto a los derechos humanos y se espera que las empresas que trabajan con nosotros actúen de la misma manera.

Una de las principales iniciativas a ser implementadas durante el 2011 será desarrollar una Guía de Responsabilidad Corporativa para Proveedores. Deseamos que nuestros proveedores dispongan de la mayor información posible sobre Pfizer: Cuáles son nuestros procesos y lo que es importante para nosotros. De esa forma, trabajaremos juntos para mantener los más altos niveles de calidad, seguridad, salud y responsabilidad en nuestras actividades.

Colegas

Uno de los principales grupos de interés de Pfizer son sus colaboradores. Por este motivo, desde el año 2007, se lleva a cabo una encuesta a través de la empresa Gallup para medir el “Compromiso Global” de los colegas y conocer así de primera mano nuestra opinión respecto al ambiente laboral, niveles de inclusión, respeto, apertura para nuevas ideas, entre otros aspectos.

Los resultados durante el 2010 fueron muy buenos, obteniendo una calificación de 4.48 sobre 5, manteniendo de esta manera el nivel obtenido durante el 2009. Estos resultados nos dicen que los colaboradores de Pfizer son personas altamente comprometidas con la empresa, valoran su lugar de trabajo y se sienten a gusto con su cultura.

El haber mantenido el mismo nivel de satisfacción y compromiso por parte de nuestros colegas durante los dos últimos años constituye un reto para Pfizer en el 2011 para mejorar aún más nuestros niveles de comunicación y satisfacción internas y de esta manera asegurar la atracción, desarrollo y retención del mejor talento.

Gremios y Asociaciones de Negocios

(SO 5, SO 6) Pfizer Ecuador no apoya ni aporta con dinero en efectivo o en especies a partidos políticos o a personas que ocupan cargos públicos como un intento de persuadir o influenciar para promover políticas y/o influir en el desarrollo de la legislación o las decisiones políticas.

Pfizer tiene políticas sumamente estrictas en lo que se refiere al trato con funcionarios públicos, donde se trata de transparentar nuestra actividad como empresa y la de cada uno de nuestros colegas.

En Pfizer valoramos mucho el relacionamiento con la comunidad empresarial del país, por lo que participamos activamente en la Industria Farmacéutica de Investigación e Innovación (IFI).



Dentro de la ECAMCHAM pertenecemos a los Comités de Propiedad Intelectual y de Responsabilidad Corporativa, en el cual ejercemos la presidencia. Desde este último, fomentamos la adopción de buenas prácticas de Responsabilidad Corporativa dentro de las empresas que integran la Cámara a través de la organización de diferentes iniciativas, como los Foros de Buenas Prácticas, donde empresas con fortalezas específicas en ciertas áreas nos cuentan cómo las implementan en sus empresas, los asistentes son libres de realizar preguntas para luego adoptar las mismas prácticas adaptadas a su propia realidad.

Otras actividades fomentadas desde el Comité de Responsabilidad Corporativa han sido el envío de sugerencias al Ministerio de Coordinación de la Producción, Empleo y Competitividad sobre cómo mejorar los Sellos “Hace Bien” y “Hace Mejor”. De la misma manera se envió nuestras recomendaciones como Comité de RC al concejal de Quito, Dr. Pablo Ponce, con respecto a la Ordenanza sobre el Premio a la Responsabilidad Social que está promoviendo.

Pfizer también pertenece a la Industria Farmacéutica de Investigación – IFI, la cual agrupa a los laboratorios farmacéuticos de investigación europeos y norteamericanos establecidos en Ecuador. IFI se encarga de promover el trabajo conjunto de sus asociados, de forma ética y transparente, en beneficio de la industria farmacéutica de investigación en Ecuador y de la salud de los ecuatorianos.

Gestión de la Responsabilidad Corporativa en Pfizer Ecuador

En el mundo real ¿cómo nos aseguramos en Pfizer de que nuestros valores se mantengan como prioridad e integrados a través del negocio en épocas de prosperidad o en épocas difíciles?

Nosotros estamos convencidos que los valores nos ayudan a avanzar con nuestra misión de mejorar la salud de las personas alrededor del mundo y crear valor para nuestros diferentes grupos de interés. En Pfizer no solamente nos enfocamos en el Qué, sino también en el Cómo lo hacemos.

En el centro de nuestros compromisos de Responsabilidad Corporativa están todos nuestros stakeholders – las personas/instituciones que afectan o son afectadas por las acciones de nuestro negocio. En Ecuador, para no descuidar a ningún grupo de interés, se creó la Jefatura de Responsabilidad Corporativa, la cual intenta conjugar y reportar las buenas prácticas de las diferentes Unidades de Negocio y Departamentos de Soporte, y también atiende a los grupos de interés que no son cubiertos por el día a día del negocio.

Desde la integración de su departamento de Responsabilidad Corporativa, Pfizer Ecuador está trabajando día a día en la implementación de un sistema de gestión de la responsabilidad social, basando su estrategia en las tres dimensiones sugeridas por el Global Reporting Initiative. Cada año, después de evaluar el desempeño económico, social y medioambiental, se generan objetivos para mejorar en las tres dimensiones.

En octubre del 2008 se creó el Equipo Multi Funcional de Responsabilidad Corporativa, tomando como referencia la experiencia positiva de este tipo de equipos de trabajo en el área comercial. Este equipo está formado por representantes de todas las unidades de negocio de la compañía, que periódicamente deciden las estrategias para la implementación del sistema de gestión de Responsabilidad Corporativa y aportan con ideas innovadoras para mejorar el desempeño social y medioambiental de la compañía.



Vale la pena recalcar que la Jefatura de Responsabilidad Corporativa ha contado desde sus inicios con el gran apoyo y compromiso de la Presidencia Ejecutiva, la cual está convencida que una empresa sostenible no está solamente fundamentada en los rendimientos financieros y comerciales, sino también en el comportamiento responsable a nivel social y medioambiental de la misma.

Adicionalmente, para la elaboración de este informe, se organizó un comité de redacción que, junto con los criterios del Equipo Multi Funcional y la Jefatura de Responsabilidad Corporativa, definió el contenido del informe y recolectó la información para los 9 indicadores de desempeño económico, 40 indicadores de desempeño social y 30 indicadores de desempeño medioambiental reportados por Pfizer Ecuador en el 2010.

TESTIMONIOS

Mi nombre es Johnny Vargas, llevo 1 año 8 meses en Pfizer. Lo que me gusta de trabajar en esta empresa son sus altos estándares éticos que nos permite desarrollarnos completamente en el ámbito que nos desarrollamos dando lo mejor de nosotros. Otra cosa que valoro en gran manera es el balance de vida familiar – laboral que ofrece la empresa lo cual nos brinda estabilidad y a su vez me llena de orgullo el trabajar en la empresa farmacéutica número uno a nivel mundial que no solo se preocupa por alcanzar las metas del negocio, sino también vela por el bienestar de sus colaboradores. Trabajar en Pfizer es un sentimiento, intentamos ser los mejores y elevar nuestros estándares día a día.



Johnny Vargas
Representante de Ventas



➤ **DESEMPEÑO SOCIAL**

“

Como miembros responsables de la comunidad Ecuatoriana, trabajamos fuerte cada día para adaptarnos a las necesidades de la sociedad y contribuir al bienestar y salud en general del país. Nosotros continuamente revisamos y mejoramos nuestros esfuerzos para disminuir nuestros impactos en el medioambiente, fomentar un espacio de trabajo de inclusión, diversidad y equidad, conducir nuestras prácticas de negocio de manera responsable, y mantener los estándares éticos más altos en cualquier actividad que realicemos.

”

Salud y Seguridad del Paciente

(PR 1) La seguridad de nuestros pacientes es una preocupación primordial desde el momento que un nuevo compuesto es descubierto, hasta que la medicina es prescrita y aún después de ello.

Es nuestra responsabilidad ética y regulatoria el monitorear la seguridad de nuestras medicinas donde sean comercializadas. Una vez que un compuesto es aprobado, nosotros continuamos monitoreando su seguridad y trabajamos con gobiernos y otros para asegurar la cadena de suministro y prevenir el contrabando.

Pfizer emplea a más de 2,000 especialistas de seguridad de la medicina incluyendo científicos de investigación, doctores, médicos, farmacólogos, enfermeras, epidemiólogos, etc. Estos colegas trabajan con autoridades regulatorias para comprender, y precisar en la medida de lo posible, los riesgos y beneficios de nuestras medicinas antes y después que las mismas sean aprobadas. Nuestros procesos de seguridad incluyen la recolección de reportes de eventos adversos, implementar estudios de observación y financiar estudios de seguridad independientes que son llevados a cabo por terceros. Desde el momento en que se descubren los nuevos compuestos químicos, que serán el principio activo de las medicinas, hasta que el medicamento es prescrito por un médico, el proceso toma en promedio de 10 a 12 años

Pfizer Ecuador no tiene una planta de investigación y/o producción de medicinas. Nosotros importamos nuestras medicinas desde 12 diferentes plantas de producción alrededor del mundo, cumpliendo procedimientos técnicos y de farmacovigilancia que permiten garantizar la calidad de sus marcas.

Después de cumplir con las normas y procesos de importación, los medicamentos llegan a las bodegas de Pfizer, donde un proveedor, contratado para garantizar la calidad del manejo y transporte de los productos, almacena las medicinas hasta el momento de su distribución a los clientes.



Cada uno de los procesos, desde que llega el medicamento hasta que es entregado a los distribuidores, se verifica continuamente. Su almacenamiento debe realizarse con todas las garantías, por lo que cada 3 horas se evalúan la temperatura y humedad necesarias para que cada tipo de sustancia activa que compone cada medicina mantenga su eficacia.

La bodega de medicamentos Pfizer cuenta con un plan de mantenimiento anual de los equipos para asegurar su buen funcionamiento y evitar poner en riesgo la seguridad física de los operarios. Mantiene un programa de control de plagas tanto de animales rastreros como voladores, con asesoría técnica de una empresa experta en el ramo. Adicionalmente, maneja un programa de revisión y recarga de sistemas de alarma y emergencias (extintores, detectores de humo, entre otros), cumpliendo con los requerimientos de seguridad industrial. Para que el procedimiento de transporte y almacenamiento de las medicinas sea aprobado por Pfizer, debe cumplir con los principios internacionales de Buenas Prácticas de Manufactura (GMP), por lo que las bodegas de la compañía se someten a una evaluación anual por parte de Casa Matriz.

Pfizer también ha desarrollado desde 1997 sus Estándares de Calidad (PQS) para asegurar que las operaciones de manufactura y distribución respetan, fomentan y adhieren a los estándares más altos, con el mismo nivel de calidad y cumplimiento en todo el mundo, asegurando así a nuestros pacientes y consumidores productos y medicinas seguras y eficientes.



Al momento existen más de 100 Estándares de Calidad, los cuales aseguran el mismo nivel de calidad de las medicinas y productos que encontramos en Latinoamérica, África, Asia y Medio Oriente, que los productos que se producen y comercializan en Europa y Estados Unidos.

(PR 2) Gracias a la seriedad con la que toma Pfizer la manufactura y comercialización de sus productos y medicinas bajo los estándares más altos, en Ecuador durante el 2010 no se presentaron incidentes por incumplimiento de ninguna de sus normas relativas a salud y seguridad de sus medicamentos.

Todas las medicinas, hasta las que se venden sin receta médica, pueden generar efectos adversos, por eso Pfizer tiene el compromiso de revisar cada reporte de incidentes que involucren sus medicamentos y reaccionar apropiadamente frente a cualquier inquietud sobre la seguridad de los mismos.

Etiquetado de productos

(PR 3) Las medicinas de Pfizer cumplen con todas las regulaciones y requerimientos de organismos de control nacionales e internacionales.



Sus etiquetas y empaques contienen la información necesaria del medicamento para que el paciente conozca su procedencia, composición, precio, condiciones de almacenamiento, registro sanitario y siga las instrucciones del médico para su administración.

(PR 4) En este año Pfizer Ecuador no presentó incidentes por incumplimiento de ninguna de las normas ecuatorianas o políticas internas respecto al etiquetado de sus medicinas.

(PR 5) Para cumplir con el compromiso de vigilar la seguridad de sus medicinas, Pfizer Ecuador cuenta con una Gerencia de Control de Calidad, responsable de la Seguridad Clínica, que se encarga de recibir, evaluar y hacer el seguimiento de cada uno de los reportes de eventos adversos que recibe.

Los pacientes pueden reportar directamente a la compañía cualquier evento adverso relacionado con sus medicamentos, a través de la línea 1800 PFIZER o reportarlo a su médico tratante. Durante el 2010 se receptaron 91 llamadas para solicitar mayor información sobre un producto o registrar una queja. Todos los colegas de la organización tienen la obligación de direccionar este tipo de reporte a Seguridad Clínica, hasta 24 horas después de haberlo conocido.

Ética y responsabilidad en la promoción de medicamentos

Pfizer está comprometida a promocionar sus productos responsablemente. Nosotros creemos que es importante educar a los pacientes y proveedores acerca de nuevos tratamientos de salud. Sin embargo, nosotros también estamos conscientes de las preocupaciones de nuestros stakeholders de que las ventas y las prácticas de promoción deben proveer información adecuada, y que el médico que prescribe nuestros medicamentos no sea influenciado por nada que no sean los méritos y el valor del producto que está siendo comercializado. Pfizer persigue un enfoque en lo que se refiere a la venta y promoción

TESTIMONIOS

Mi nombre es Patricio Carrión y trabajo en Pfizer desde el 2005 como Gerente de Marca de Sistema Nervioso Central, como parte de la Unidad de Cuidados Primarios.

He valorado y valoro el trabajar en Pfizer al ser una empresa líder con marcas de alta calidad que benefician en gran medida a una extensa cantidad de pacientes en varias patologías. Un punto muy importante por el cual decidí y me ratifico en trabajar en Pfizer es la manera ética con que se realiza el trabajo en interacción con profesionales de la salud en donde siempre el beneficio final será para el paciente por la eficacia de los productos Pfizer.

Admiro la calidad del recurso humano y su muy buen ambiente de trabajo en donde no solo te valoran por tu trabajo sino se respeta el tiempo de tu familia, donde esta se siente parte de la empresa, ya que es tomada en cuenta en actividades de involucramiento realizadas por Pfizer.



Patricio Carrión
Gerente de Marca
Unidad de Cuidados Primarios

que empieza con la integridad de nuestras prácticas de negocios, transparencia en nuestro reporte acerca de estas prácticas, y compasión por aquellos que tienen dificultad para pagar por nuestras medicinas.

Nosotros creemos que la conducta ética empieza por proveer a nuestros colaboradores de guías junto con herramientas para comprenderlas, y cómo aplicarlas en el trabajo que hacemos. En Pfizer, nuestros representantes de ventas y personas a cargo de la promoción/marketing de nuestros productos deben seguir varias políticas, además de recibir capacitación sobre ética en cuidados de la salud y conocimiento sobre las enfermedades que tratan nuestras medicinas.

(SO 7) Pfizer tiene políticas que fomentan la libre competencia y desalientan cualquier actividad que pueda tener como resultado a los acuerdos con competidores potenciales para fijar precios, coordinar licitaciones, crear restricciones al mercado o a la producción, imponer cuotas geográficas o distribuir clientes, proveedores, áreas geográficas y líneas de productos con el objetivo de limitar los efectos de la competencia en el mercado. Pfizer no registra durante el 2010 acciones con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia.

Cabe recalcar que el objetivo primario de nuestros representantes de ventas es proveer información médica adecuada sobre el producto para que los médicos puedan tomar decisiones informadas al momento de recetar un tratamiento. Por lo tanto, todos los miembros de nuestra fuerza de venta deben conocer los fundamentos médicos de las enfermedades y sus tratamientos, así como los últimos descubrimientos en las investigaciones de las marcas de Pfizer y sus competidores. También se los instruye sobre cuándo nuestros medicamentos no deben ser usados, qué efectos secundarios o reacciones adversas han sido identificadas, y otras precauciones o advertencias con respecto a su uso.

Los medicamentos que comercializa Pfizer Ecuador se venden bajo prescripción y vigilancia médica, por lo que la compañía, cumpliendo con las leyes ecuatorianas, no realiza una promoción de los mismos para los pacientes o el público general.

TESTIMONIOS

Trabajar en Pfizer ha sido para mí un verdadero orgullo, inicié mi carrera en nuestra organización hace 16 años en mi natal Cuenca como Representante de Ventas. Mientras me entrenaba, aprendí no sólo sobre cómo promocionar mis marcas a cargo, sino también todo acerca de nuestra cultura corporativa:

Visión, Misión, Valores y Competencias de Liderazgo. El interiorizarlas y hacerlas una filosofía de trabajo me han permitido crecer, no sólo laboralmente por las diferentes posiciones gerenciales que he desempeñado a lo largo de mi carrera, sino también el desarrollarme y crecer personalmente para ser un mejor compañero, colega o jefe, según sea el caso.

El aprendizaje y el desarrollo nunca terminan: es cíclico. Pfizer te da cada día diferentes herramientas y recursos para que tú también puedas aprovecharlas, potencializa así tu carrera y tu desarrollo dentro de nuestra gran empresa.



Carlos Vélez Barzallo
Director de Unidad de Negocio



A large, blue and white Pfizer logo is visible in the background on the left side of the image. The logo consists of a blue circle with the word 'Pfizer' in white, stylized letters. The 'P' is partially cut off by the edge of the frame.

➤ **Pfizer**, el mejor lugar para trabajar

Durante los últimos años, frente a un ambiente de negocios rápidamente cambiante, Pfizer ha fortalecido su enfoque hacia el compromiso de los colegas como una herramienta para el éxito de la empresa. Nosotros comprendemos que para implantar una cultura de innovación y mejora continua, debemos empoderar a nuestros colaboradores para que continuamente busquen oportunidades para progresar.



Los colegas de Pfizer focalizan la promoción de sus marcas en médicos de varias especialidades, en servicios de salud, públicos y privados del país, cumpliendo con la legislación y con las políticas internas de Antisoborno, Anticorrupción e Interacción con los Profesionales de la Salud.

(PR 6) Para que un material de promoción pueda ser utilizado por los colegas de la compañía, debe pasar por un proceso de aprobación, que toma como referencia la Ley Orgánica de Salud del Ecuador, el Código de Ética de la Industria Farmacéutica de Investigación – IFI, el respeto de los derechos de autor y la política de Pfizer para la Preparación, Revisión y Aprobación de Actividades y/o Materiales Promocionales (REG 08).

Los creadores de material promocional utilizan una herramienta tecnológica de la compañía, a través de la cual envían su solicitud a los diferentes niveles de aprobación: asesores médicos, gerentes de unidad, tecnología, departamento legal, control de calidad, departamento regulatorio y dirección médica.

(PR 7) Durante el 2010 no se presentó ningún incidente por incumplimiento de normativas legales locales o de políticas internas de la compañía respecto a prácticas de promoción de los medicamentos.

(SO8) Pfizer pagó por concepto de multas durante el 2010, el valor de USD 1.090 debido al retraso en la obtención del permiso de funcionamiento del año 2009 por parte del Ministerio de Salud de nuestra Unidad de Salud Móvil.

(PR 9) Debido a retrasos en la entrega de productos en el canal institucional, Pfizer obtuvo multas por el valor de USD 31.923 durante el año 2010. Se pondrá especial atención al canal institucional durante el 2011 para evitar este tipo de recargo por retrasos en la entrega de productos.

Privacidad del cliente

(PR 8) La privacidad de la información de los proveedores, colegas, clientes y pacientes, beneficiarios de los programas de salud o que participan en estudios clínicos de Pfizer, está protegida por políticas corporativas que salvaguardan la propiedad intelectual, propiedad e información confidencial personal o corporativa, privacidad de la información personal, publicaciones y/o presentaciones científicas y técnicas; a través de instructivos de Uso Aceptable de los Sistemas de Información, Manejo de Información y Registros, Manejo de Acceso e Identidad Electrónica, entre otras políticas y procedimientos aprendidos e implementados por todos los colegas de la organización.

Pfizer Ecuador no tuvo ningún incidente de cumplimiento de leyes, normas o políticas relativas a sus comunicaciones comerciales ni en relación a la privacidad de sus grupos de interés durante el 2010.

Los colegas, gestores del éxito

En Pfizer reconocemos a nuestros colegas como los gestores de nuestro éxito. Sin los científicos, ingenieros, equipo de marketing y ventas, financieros, administrativos y muchos otros colegas, nuestros productos nunca podrían ser desarrollados y distribuidos a nuestros clientes. Reconocemos que, podremos ser exitosos en nuestras ambiciosas estrategias de negocios solamente si hacemos de Pfizer un excelente lugar para trabajar para nuestros colaboradores al crear una cultura de respeto, oportunidades, responsabilidad e inclusión.

Nosotros valoramos la diversidad, no solo tomando en cuenta características visibles tales como género, edades y etnia, sino en características subyacentes como maneras de pensar, tendencia política, religión y orientación sexual. Sin embargo, el tener una población de colaboradores diversa no es suficiente para asegurar un buen ambiente de trabajo. En Pfizer estamos comprometidos con la inclusión, donde todas las personas se sientan valoradas, tomadas en cuenta, apoyadas y respetadas, y donde todas las ideas son escuchadas durante todo el proceso de toma de decisiones de la empresa.

(LA 1) Pfizer Ecuador cuenta con 210 empleados de contrato fijo, a tiempo completo, 140 en Quito, 57 en Guayaquil y 13 en Cuenca; sus edades oscilan entre los 22 y los 55 años. El 51 % de los colegas son mujeres y el 54.6 % de cargos gerenciales medios y altos son ocupados por ellas.

(HR 6) Dentro de Pfizer no existen menores de edad trabajando, y debido al giro de nuestro negocio en Ecuador, el cual es básicamente la comercialización de nuestras marcas a través de diferentes canales formales, esto no constituye un riesgo potencial para la empresa.

(HR 7) Así mismo, dentro de Pfizer no existe un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido. Todos los colegas estamos amparados por políticas que velan por el buen trato y el fomento de las mejores condiciones laborales que generen satisfacción y mayor eficiencia en todos los colaboradores de la empresa a todo nivel.

(HR 9) Tampoco se han registrado durante el 2010 ningún incidente relacionado con violaciones de los derechos de los indígenas. Pfizer no hace distinción de procedencia o raza al momento de realizar una contratación.

(LA 4, LA9, HR5) Pfizer Ecuador no cuenta con un contrato o convenio colectivo de trabajo, por lo tanto tampoco se cuenta con un acuerdo sindical en temas de salud y seguridad. Sin embargo existe el respeto al Derecho a la Libertad de Asociación la cual es una disposición fundamental de la declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU y está definido en los Convenios Fundamentales 87 y 88 de la OIT. Pfizer Ecuador recibe el soporte de diferentes compañías externas servicios técnicos y complementarios, con 25 personas, que colaboran con la consecución de los objetivos de la compañía a nivel nacional.

(LA 13) PORCENTAJE DE MUJERES EN LOS DIFERENTES NIVELES DE LA ORGANIZACIÓN PFIZER 2010	
Comité Directivo	23 %
Gerencias Medias	62 %
Colegas que reportan a Gerencias Medias	52 %

(LA 13) PORCENTAJE EN EDADES DE COLEGAS PFIZER 2010	
EDAD	%
Menores de 30	12.3 %
De 30 a 40	62.9 %
De 40 a 50	22 %
Mayores de 50	2.8 %

(LA 2) NÚMERO DE COLEGAS QUE SALIERON DE PFIZER EN 2010	
EDAD	%
Menores de 30	7
De 30 a 40	17
De 40 a 50	4
Mayores de 50	0

Pfizer, el mejor lugar para trabajar

Nosotros creemos que el compromiso de los colegas impulsa un círculo virtuoso de un mejor desempeño (incluyendo productividad, rentabilidad, retención y seguridad) que nos lleve a niveles aún más altos de compromiso.

Pfizer ha trabajado para poner métricas a su enfoque de inclusión y mayor compromiso de los colegas.

La herramienta utilizada ha sido la encuesta de la Organización Gallup diseñada para medir justamente el compromiso y la inclusión, y la información obtenida ha sido valiosa y muy alentadora. En adición al trabajo que nuestros gerentes y colegas están realizando para mejorar el clima laboral, las respuestas a esta encuesta nos han llevado a la implementación de iniciativas innovadoras.

Las excelentes calificaciones demostraron el compromiso de los colegas que trabajan en Pfizer y el desempeño extraordinario de los líderes de los diferentes equipos.

CALIFICACIONES DE ENCUESTA DE COMPROMISO DE LOS COLEGAS EN PFIZER 2010	
Seguimiento	4.62/5
Lugar de Trabajo	4.41/5
Inclusión	4.44/5
Cultura	4.46/5
Mayores de 50	0

Mamás Pfizer

(LA 14) Los beneficios, el ambiente, los valores de la compañía, entre otras características, permiten que las madres estén orgullosas de trabajar en Pfizer. 71 colegas de la compañía son madres y han sentido el beneficio de políticas inclusivas y responsables con su grupo de interés más importante: la familia.

Las madres trabajadoras en Pfizer se benefician de los planes de desarrollo, de la igualdad de condiciones para trabajar, de los salarios equitativos, del respeto por las personas, de la política de balance de vida personal y trabajo, entre otras prácticas de la compañía.

Durante el 2010, seis mujeres cursaron su embarazo y se beneficiaron del ambiente inclusivo de la compañía y de la política especial denominada **“Maternidad Extendida”**, por la que pueden transformar en aproximadamente 47 días las horas diarias de lactancia que dicta la ley, protegiendo la salud de la madre y del niño.

Compensaciones y beneficios que determinan el bienestar laboral

(LA 3, LA 14) Para definir los salarios, Pfizer Ecuador toma en cuenta el principio de equidad, la competitividad externa y las aptitudes de cada colega, ofreciendo a sus empleados remuneraciones que compiten con el mercado y que no diferencian el trabajo entre géneros.

Además de los beneficios que dicta la ley, como afiliación al Seguro Social, pago del décimo tercero y décimo cuarto sueldos, pago de los fondos de reserva, salud ocupacional, exámenes médicos preventivos, entre otros, los trabajadores de Pfizer cuentan con los siguientes beneficios adicionales:



BENEFICIOS ADICIONALES COLEGAS PFIZER ECUADOR		
BENEFICIO	APORTE PFIZER	APORTE COLEGA
Póliza de Asistencia Médica	70 %	30 %
Seguro de vida	100 %	0 %
Tarjeta Supermaxi	100 %	0 %
Cafetería	75 %	25 %
Bono vacacional	100 %	0 %
Bono de Desempeño	100 %	0 %
Plan auto para cargos que requieran movilización	50 %	50 %

Balance de Vida Personal-Laboral

Uno de los beneficios más apreciados en Pfizer Ecuador es su política de balance de vida personal y de trabajo, que ha permitido que los colegas mantengan su desempeño laboral y tengan tiempo para ocuparse de sus asuntos personales y familiares.

Todos los colaboradores tienen la oportunidad de recuperar el tiempo personal con un día de compensación por cada domingo o feriado que hayan invertido en el trabajo; pueden tomar vacaciones antes o después de un fin de semana, sin que se descuenten días adicionales; pueden tomar 16 horas libres al año para realizar trámites personales; y salir de la oficina al medio día cuando es su cumpleaños. Los colegas administrativos tienen un horario flexible y comprimido, con 9 horas de trabajo de lunes a jueves, y el día viernes inician su fin de semana a más tardar a las 12h30.

Transparencia y comunicación

Pfizer es una empresa que durante los últimos años ha demostrado estar en franco crecimiento, de una manera sólida y consistente. En el año 2009 se realizó la adquisición de Wyeth, y recientemente se consolidó la adquisición de King Pharmaceutical en USA y un porcentaje importante de Laboratorios Teuto en Brasil. Estas adquisiciones nos permiten ampliar nuestro portafolio de productos y acceso a nuevas moléculas para desarrollar nuevas medicinas.

(LA 3, LA 4, LA 11) Con el crecimiento de la empresa, también se dio un considerable aumento de personal, pero para asegurar el mejor uso de todos los recursos en algunos casos se debió tomar la decisión de separar a algún colega.

En el caso de Ecuador los trabajadores afectados sustancialmente por la reorganización fueron notificados con un promedio de 4 semanas de anticipación, en muchos casos recibieron liquidaciones superiores a lo que fija la ley, cumpliendo con una política global de Pfizer, que permite cancelar el pago de un bono voluntario a las personas desvinculadas de la organización de manera unilateral, en caso de fusión o compra de compañías, gratificando sus años de servicio.

Adicionalmente los colaboradores pueden participar en el proceso de **“Transición de carrera”**, a través del cual Pfizer permite que se reubiquen dentro de la misma empresa.

Salud y Seguridad para trabajar

La salud y bienestar de nuestros colegas es vital para la productividad y éxito de Pfizer y de muchas maneras esta también es nuestra oportunidad para alcanzar nuestra misión de “trabajar juntos por un mundo más saludable”. (LA 7) Proveemos a nuestros colaboradores de un Consultorio Médico, el cual cuenta con una médica y una enfermera ocupacional encargadas de velar por su salud a través de chequeos ocupacionales anuales, prestando especial atención a las enfermedades relacionadas con el trabajo. Durante el 2010 no se registraron accidentes ni enfermedades laborales en el Departamento Médico.

TESTIMONIOS

En este 01 de Mayo cumpla 15 años de trabajo en Pfizer. Valoro trabajar en la empresa por el respeto a la gente y la oportunidad que tengo para crecer como persona y profesionalmente.

Lo que más admiro de Pfizer es su organización y la cantidad de información que posee y que está a nuestra disposición para realizar el trabajo día a día.

En el desempeño de mi trabajo diario lo que más me agrada es poder tener un contacto directo con los médicos y poder realizar una promoción de nuestras marcas basada en los estándares más altos de ética y honradez, y de igual manera con todos los clientes.



David Buitrón
Gerente de Distrito
Línea Cardiovascular
y Sistema Nervioso 1

(LA 8) Como complemento a los chequeos ocupacionales anuales, el Departamento Médico también se encarga de implementar programas preventivos para que los colegas mantengan un sano equilibrio, eviten factores de riesgo y prevengan enfermedades frecuentes. Durante el 2010 se realizaron:

- *Campaña de prevención de problemas respiratorios la cual incluía la entrega de equipos de protección: mascarilla, tapones auditivos y un gel desinfectante para manos a todos los colegas Pfizer Quito y reactivación de la campaña para evitar el contagio de gripe.*
- *Conferencia sobre la vacuna contra el neumococo y campaña de vacunación contra el virus humano del papiloma y contra la influenza estacional. Se vacunaron a 119 colegas y familiares.*
- *Desde el 2009 se implementa el programa de “snacks saludables” para mejorar los hábitos nutricionales de los colegas, el cual consiste en entregar fruta picada todos los miércoles a media mañana para fomentar el hábito de ingerir alimentos saludables en la oficina, y no traer comida chatarra. Vale la pena mencionar que durante el resto de la semana existe la venta de snacks saludables.*
- *Pfizer también ofrece a todos los colegas un subsidio en medicamentos. El valor entregado a los colegas Pfizer durante el 2010 por este concepto fue de USD11.144,77.*
- *Se llevaron a cabo 465 chequeos médicos en el consultorio de Pfizer solamente de junio a diciembre, además de 35 chequeos escolares a hijos de los colegas antes del ingreso a clases en el régimen Sierra (audiometría, odontología, optometría y laboratorio médico).*

Para coordinar esfuerzos con el Departamento Médico, Pfizer cuenta con un departamento de Seguridad Industrial, encargado de garantizar un ambiente de trabajo seguro y libre de riesgos, de manera que los colegas puedan desempeñar sus funciones sin ningún peligro.

Las oficinas y bodegas están diseñadas y equipadas con implementos de seguridad necesarios para el manejo de productos, iluminación natural, asientos ergonómicos, temperatura controlada, estaciones de descanso, entre otras facilidades físicas y tecnológicas, que permiten prevenir accidentes y enfermedades laborales frecuentes.

El Centro de Operaciones de Emergencia (COEM) de Pfizer, atiende a los colegas de todo el país, brindando directrices de acción cuando está en peligro la vida de la persona, sus bienes o los bienes de la compañía. Este contacto permite que los trabajadores permanezcan tranquilos y sigan las instrucciones necesarias para que puedan recibir la atención médica y/o mecánica que requieran, en caso de accidentes.

(HR 8) En Pfizer Ecuador el personal de seguridad consta de 10 personas, 100 % entrenadas en políticas sobre derechos humanos y su aplicación en el trabajo.

(LA 6) Trabajando en conjunto, el Departamento Médico y el de Seguridad Industrial, proponen las estrategias al comité de Seguridad y Salud Laboral, que está compuesto por colegas de las distintas unidades de negocio y constituye un soporte en la implementación de actividades de seguridad y salud, representando al 100 % de los colegas de Pfizer.

Bajo el liderazgo de estos departamentos también se encuentran las Brigadas de Seguridad, que durante el 2010 recibieron una actualización de su entrenamiento en las diferentes áreas: Evacuación, Incendios y Primeros Auxilios.

CAPACITACIONES SOBRE TEMAS DE SALUD	
Número de capacitaciones	4
Número de colegas asistentes	210
Número de familiares (niños/adultos) asistentes	100

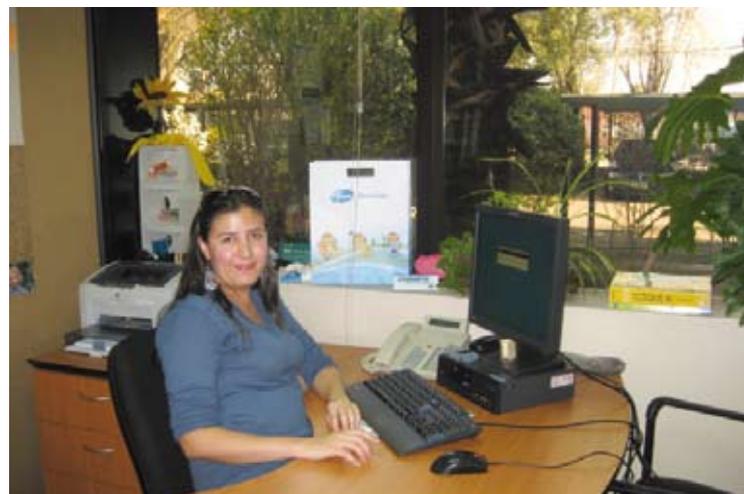


➤ Pfizer, desarrolla el talento

Capacitación y evaluación permanente, herramientas para el crecimiento

Desde el primer día en Pfizer, cada colega comienza a capacitarse. El conocer, entender y aplicar las políticas de la compañía es fundamental, su número y características dependerá de las responsabilidades que el colaborador desempeña y del área en la que trabaja. Después de obtener las certificaciones requeridas en procedimientos y normas de Pfizer y de asistir a un curso de inducción, los colegas inician sus labores en su cargo correspondiente.

A nivel mundial, Pfizer mantiene un programa de gerencia del talento, a través del que promueve oportunidades de desarrollo y garantiza el seguimiento y apoyo necesario para que los colegas desplieguen su potencial. Durante el 2010 en el Ecuador 31 trabajadores fueron ascendidos, quince mujeres y dieciséis varones, además de un movimiento lateral y una asignación de desarrollo de una colega a Chile.



Cuatro pasos deben seguirse anualmente para definir los parámetros de evaluación, determinar el desempeño de cada colega y apoyar su crecimiento en la compañía:

1. Se definen objetivos y metas en casa matriz, los cuales se adaptan a cada unidad de negocio, región y país. Basado en estos objetivos el Presidente Ejecutivo define los suyos y los comparte con el Comité de Liderazgo los cuales realizan el mismo ejercicio, hasta llegar así a todos los colaboradores de la compañía. Los objetivos individuales anuales, alineados con las estrategias nacionales, regionales y mundiales, deben caracterizarse por ser específicos, medibles y retadores. Tienen que considerar un tiempo para su cumplimiento y presentarse por escrito.

2. Crear un plan de desarrollo individual, identificando las áreas de mejora y los objetivos de crecimiento a corto, mediano y largo plazo de cada colega, con el asesoramiento de su jefe, pero basado en las necesidades personales.

3. Después de seis meses, cada jefe realiza una primera evaluación de desempeño, revisando los avances en el cumplimiento de objetivos y del plan de desarrollo. Durante este proceso se pueden tomar acciones proactivas y considerar cambios en las estrategias que se plantearon al principio.

4. (LA 12) Por último, al terminar el año, se efectúa la evaluación de desempeño final, oportunidad ideal para reconocer el trabajo y revisar las oportunidades de mejora, garantizando el desempeño sostenido a largo plazo. Esta actividad se realiza como un diálogo de retroalimentación, poniendo sobre la mesa datos y hechos, practicando los valores de la compañía, especialmente el respeto por las personas. Durante el 2010 el 100% de los colegas participaron en este proceso.

Cuando terminan las evaluaciones de desempeño, el comité de liderazgo analiza el potencial de cada colaborador y sus posibilidades de suceder a quienes ocupan posiciones clave en Pfizer, facilitando la formación de por lo menos un sucesor para cada cargo.

(LA 11) Desarrollar el talento de cada colega es indispensable para el desempeño de la compañía. Pfizer cuenta con varios programas de capacitación, a través del sistema de aprendizaje electrónico “E – Learning”, donde los colegas, dependiendo de su plan de desarrollo, pueden realizar cursos en línea sobre fundamentos de negocios, destrezas de comunicación, desarrollo personal, trabajo en equipo, trabajo con personas, administración ascendente, administración de proyectos, contratación, manejo de crisis, fundamentos de finanzas, fundamentos de mercadeo, liderazgo, motivación, negociación, entre otros temas.

(LA 11) Dependiendo de las necesidades del negocio, del desempeño del colega y de su plan de carrera, en Pfizer, los trabajadores también pueden acceder al beneficio del apoyo educativo.



(LA 10) CAPACITACIÓN COLEGAS PFIZER 2010

NIVEL	PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN
Comité Gerencial	50
Gerencias Medias	80
Colegas que reportan a Gerencias Medias	172

Los colegas también reciben capacitaciones presenciales con temas de interés común, que en el 2010 fueron el Taller de Liderazgo, Comunicaciones, Competencias, Revisión del Talento, Actualizaciones en Inglés, Coaching, Gastos Deducibles para SRI, E-learning, Programa Individual de Desarrollo, entre otros.

Estrategias contra la corrupción

(SO 5) Cada año los colegas de Pfizer deben certificarse en dos de sus políticas clave, la Política Antisoborno y Anticorrupción (Foreign Corrupt Practices Act - FCPA), que tiene su base en una ley norteamericana que identifica y sanciona los actos corruptos ocurridos fuera de los Estados Unidos de América, regulando la interacción de la compañía con funcionarios públicos del Ecuador; y la Política Global sobre las Interacciones con los profesionales de la Salud (Global Policy on Interactions with Healthcare Professionals), que regula la interacción de los colegas de Pfizer con todos los proveedores de salud, dentro y fuera del país.

(SO 3) Durante el 2010, el 100% de los trabajadores de Pfizer Ecuador se entrenaron y certificaron en las políticas para la prevención de la corrupción.

(SO 2) En el mismo año, las 4 unidades que tienen relaciones comerciales fueron analizadas respecto a los riesgos organizacionales relacionados con la corrupción.

(SO 3) En el 2010 no se registró ningún incidente que pudiera interpretarse como corrupción, que haya involucrado a colegas de Pfizer Ecuador.

Trabajamos por un mundo más saludable, respetando los Derechos Humanos

Pfizer apoya totalmente los principios de la Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Declaración de Principios Fundamentales y Derechos de los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo; y se esfuerza por defender los derechos humanos en todas sus actividades.

Como signataria del Pacto Global de las Naciones Unidas, Pfizer se comprometió a dar apoyo para el cumplimiento de sus diez principios en derechos humanos, prácticas laborales, medioambiente y anticorrupción.

Todas las políticas en Pfizer están relacionadas con el cumplimiento de los derechos humanos, de las prácticas laborales justas y de las estrategias contra la corrupción, entre ellas están las políticas de no discriminación, las

políticas anticorrupción, la política de VIH-SIDA, las políticas de respeto y cuidado de la información personal, la política de balance de vida y trabajo, entre muchas otras.



Cada uno de sus colaboradores debe certificarse en las políticas que le corresponden y aprender la importancia de respetar estos principios en su trabajo diario.

Adicionalmente, es indispensable que los colegas de Pfizer conozcan su Libro Azul (**Blue Book**) y la política de cumplimiento (Compliance), que resumen el compromiso de la compañía con la responsabilidad social y el respeto a los derechos humanos, la obligación de cumplir con todos los procedimientos y la forma de denunciar su incumplimiento.

(HR 3) En el 2010 el 100% de los colegas de Pfizer Ecuador se certificaron en las políticas, en el Libro Azul y en Cumplimiento.

(HR 4) Durante el mismo año no se presentaron incidentes de discriminación por raza, color, sexo, religión, opiniones políticas o procedencia, que hayan involucrado a trabajadores de la compañía.

(HR 2) En la encuesta realizada a los proveedores sobre responsabilidad corporativa, se tomó en cuenta el respeto a los derechos humanos y se comenzará a trabajar en mejorar este y otros aspectos en el 2011.

Pfizer Actúa, al servicio de la comunidad



(SO 1) Mientras trabajamos para mejorar la salud de las personas en todo el mundo, también nos esforzamos por ser un miembro confiable y responsable de las comunidades en las cuales trabajamos y vivimos. Logramos esto yendo más allá del negocio de desarrollar medicinas, al devolver a nuestra comunidad beneficios a través de nuestros programas de salud, educación, ambientales, entre otros.

El arraigado compromiso de Pfizer por la responsabilidad corporativa e involucramiento con la comunidad data de la fundación de la compañía en 1849. De hecho, “Comunidad” es uno de nuestros valores principales y está profundamente arraigado en la cultura de la empresa a nivel mundial.

Desde el año 2009 todas las iniciativas enfocadas al beneficio de la comunidad fueron agrupadas bajo un mismo programa: Pfizer Actúa, del cual tenemos el agrado de presentar sus logros y avances a continuación:



TESTIMONIOS

Pfizer es una empresa que desde el primer momento muestra la profesionalidad y la organización eficiente que posee. Con cada persona que se coordina las acciones realizadas se demuestra una misma visión y eso sólo se puede lograr con una empresa preocupada por la socialización y participación de todo sus colaboradores en la construcción y desarrollo de la empresa.

La última acción realizada con Pfizer-ADRA nos permitió coordinar actividades con varios departamentos: Comunicación, Logística, Médico y Responsabilidad Corporativa, realizando una gran actividad social-médica, consistente en la promoción de la salud a través de varias iniciativas como la entrega de jarabes antiparasitarios para más de 3.000 niños. Pudimos observar que con todos los departamentos se manejaba la información de manera transparente y eficiente, haciendo muy fácil y sencillo lograr los objetivos previstos para el beneficio de las personas para las que trabajamos en conjunto.

Ignacio Goya
Director Ejecutivo ADRA



Unidad Móvil Pfizer

Unidad Móvil Pfizer

La Unidad Móvil de Pfizer presta servicios de educación para la prevención y diagnóstico oportuno de enfermedades como tabaquismo, hipertensión, hiperlipidemias, hiperplasia prostática, enfermedades del tracto urinario, entre otras; además de entregar información para el manejo adecuado del dolor y evitar la automedicación. Aproximadamente 2.000 ecuatorianos se han beneficiado de este servicio desde el año 2009 a la fecha.

Programa de desparasitación

Durante sus dos primeros años el programa benefició a 8.909 niñas y niños de 5 a 12 años. Durante el 2010 logramos desparasitar a otros 3.360 niños y niñas de zonas pobres y marginales de Azuay, Esmeraldas, Guayas y Pichincha.

El programa de desparasitación se llevó a cabo dentro del proyecto “Más Amor en Navidad”, el cual fue coordinado en conjunto con una ONG de reconocido prestigio por su labor social, la Agencia Adventista para el Desarrollo y Recursos Asistenciales – ADRA, con la cual se trabajó en la identificación de beneficiarios y se alcanzó a cerca de 10.000 personas con donativos de ropa, juguetes y alimentos.

Programa de salud con la comunidad de vecinos de Pfizer

Durante el 2010 se inició el Programa de Salud con la comunidad vecina de las instalaciones de Pfizer en Quito. La primera actividad, realizada con el apoyo de Global Operations, fue la aplicación de la vacuna de la gripe estacionaria a alrededor de 250 miembros del barrio La Esperanza. Durante el 2011 se continuará con este programa con la realización de chequeos médicos generales para evaluar el estado médico general de nuestros vecinos.





Prevención de riesgos y protección de la zona de influencia

La ciudad de Quito está asentada en una escarpada geografía en la que son comunes las quebradas y rellenos. El sector en el que se asienta Pfizer no es la excepción.

Las instalaciones de la compañía están circundadas en su parte posterior por una calle, denominada La Esperanza, construida al filo de una quebrada por la que fluye el río Monjas. Esta condición geográfica movió a Pfizer a adelantarse a la iniciativa municipal y construir un muro de contención que proteja las casas del sector, la calle posterior adyacente y las instalaciones de la compañía. La medida fue tomada antes de que la erosión y los fuertes inviernos recurrentes superen la afectación natural de las paredes del cauce del río Monjas.

De hecho cuatro casas se vieron afectadas por el fenómeno natural y muchas más podían verse dañadas sin la construcción de esta obra de interés público financiada por la compañía. A la construcción del gran muro de contención en la orillas se sumó la iniciativa de Pfizer de construir un muro más pequeño para proteger una casa que es patrimonio de la ciudad de Quito y que está en la otra orilla de la quebrada.

Para asegurar la conservación de las paredes de los muros que colindan con el río se ha utilizado geomalla protectora que evitará la erosión natural. Con la construcción de este muro de contención Pfizer genera además empleo para 65 trabajadores ecuatorianos, beneficiando a igual número de familias; se ha protegido

la propiedad, se ha permitido la movilidad y la seguridad de más de 40 familias aproximadamente, asentadas en el Barrio La Esperanza que colinda con sus instalaciones.

La inversión total de Pfizer en esta obra es de 1 millón 180 mil dólares, recursos fundamentales para que la comunidad que habita en el sector tenga una base sólida y una preocupación menos para su futuro.



Educación en salud a través de la radio

Como parte de su aporte a la comunidad Pfizer colabora una vez al mes con Radio María, una radio católica con sintonía nacional, en su programa “En Familia”, donde presenta temas de educación en salud para la población de las cuatro regiones del Ecuador.

Durante el 2010, su cuarto año al aire, se abordaron temas relacionados con artritis, algunos tipos de cáncer, glaucoma, talla baja, infecciones, vacunas, tabaquismo, riesgo cardiovascular, entre otros temas de interés para la audiencia, con la participación de médicos especialistas.

En Guayaquil se trabaja los temas de salud cada semana en Teleradio – La Estación AM/FM



Pfamilia Pfizer



Responsabilidad Corporativa, dentro de la Unidad de Asuntos Públicos y Comunicación, valora altamente y da prioridad a las iniciativas que auspician el compromiso, la dedicación y el bienestar de cada miembro de la Pfamilia Pfizer.

Durante el año 2010 se llevaron a cabo diferentes iniciativas junto al área de Gestión Humana y otras unidades de negocio de la compañía, enfocadas en fortalecer el ambiente laboral, nuestra cultura, el trabajo en equipo y el compromiso que hace que cada día estemos más orgullosos de trabajar en la mejor compañía de la industria y lo reflejemos a nuestros diferentes grupos de interés.





➤ **Pfizer**, educa a nuestros hijos

Charlas Educativas

Se invitó a renombrados especialistas para que nos cuenten sobre el manejo de estrés y depresión, importancia de la vacuna contra el neumococo y por supuesto de ser solidarios a través de la donación de órganos y de sangre. Finalmente conocimos cómo ayudar a nuestros hijos con una correcta alimentación complementaria.

Campamento Vacacional Pfamilia Pfizer

Nuestros hijos son nuestro mayor tesoro y por ello queremos que vivan momentos que les permitan crecer sanos, divertirse y queden grabados en su memoria, por este motivo cada año se realiza el Campamento Vacacional Pfamilia Pfizer, con el tema “Yo aprendo a cuidarme mientras me divierto”. En el 2010 los hijos, de 4 a 12 años, de los colegas de Cuenca, Guayaquil y Quito se divertieron en una salida recreacional y recibieron una charla por parte de los bomberos y el área médica para saber cómo reaccionar en caso de emergencia. Participaron un total de 100 niños.

Fomento de Hábitos Saludables de Nutrición

Mantener nuestro cuerpo saludable es el inicio de varias acciones que Responsabilidad Corporativa está desarrollando, por ello iniciamos un programa para fomentar mayor consumo de agua. El programa será complementado en el 2011 para que los colegas profundicen su conciencia en la importancia de una alimentación balanceada y de la necesidad de realizar actividad física permanente.

Copa Pfamilia Pfizer



Fue el inicio de una estrategia para fomentar la actividad física dentro de la oficina y generar mayor compañerismo. Por este motivo se decidió que los equipos se formen al azar para que cada colega comparta con compañeros de diferentes áreas con los que no tiene relación en el día a día. Esta iniciativa será ampliada durante el 2011 para fomentar actividad física durante todo el año mediante diferentes actividades ya planificadas.



Mañana Pfamilia Pfizer

Se organizó un evento donde todos los colegas llegaron con sus familias dispuestos a colaborar en todo. Una mañana de verano con niños corriendo, buena conversación, partidos amistosos de fútbol y muchos concursos que permitieron que todos conociéramos un poquito más de nuestro entorno familiar. Esta actividad se la realizará todos los años.



Conociendo a la Pfamilia Pfizer

Muchas veces trabajamos junto a un colega y desconocemos cosas importantes, por esto durante el 2010 se incluyó como parte de las iniciativas de la Pfamilia Pfizer el filmar a uno de nuestros colegas en su hogar, para conocer un poco más de su familia, de sus gustos, anécdotas, pasatiempos... Un espacio para que compartan sus preferencias.



Actividades Sociales

En Pfizer nos tomamos muy en serio el negocio, el cumplimiento de metas, el llegar con nuestras medicinas al mayor número de ecuatorianos para que se beneficien con ellas. Sin embargo, somos un grupo humano que disfruta el compartir también actividades sociales que nos mantienen unidos y motivados.

Desayuno Día de la Madre y del Padre: Como un homenaje a las madres colegas, reconociendo su fuerza y profesionalismo, Pfizer las invitó a compartir un desayuno en el que disfrutaron de un momento grato y contaron sus experiencias de ser mamás. Los padres disfrutaron de un partido de fútbol en pantalla gigante.

Reinauguración Oficinas Pfizer Quito: Global Operations invitó a un almuerzo a todos los colegas por motivo de la reinauguración de las oficinas en Quito. Esta es una nueva estrategia global de Pfizer a nivel mundial para crear nuevos espacios que permitan a los colegas ser más productivos, estimulando a cada uno de ellos para que alcancen su mayor potencial. Pfizer adopta el rol de líder al proveer a los colegas de ambientes adecuados que potencialicen su productividad e innovación.

Fiestas de Navidad y Fin de Año Quito: Los jardines de la oficina de Quito fueron el escenario para la celebración de la fiesta de Navidad y fin de año. Los colegas disfrutaron de un exquisito menú, hora loca y por la noche juegos pirotécnicos.

Fiestas de Navidad y Fin de Año Guayaquil: La fiesta de Navidad y Fin de Año de la ciudad de Guayaquil, tuvo un toque original al incorporar en la invitación el que los colegas vayan disfrazados al estilo de la época del Charleston. Un derroche de elegancia con trajes de la época y mucha diversión fue lo que se vivió en esta animada fiesta.

Fiestas de Navidad y Fin de Año Cuenca: La fiesta de Pfizer Cuenca se realizó en los Huertos de Uzhpud. Una celebración especial, los colegas se dividieron en dos grupos y representaron dos coreografías: Thriller de Michael Jackson y DDD de RBD. Más tarde hicieron un pequeño intercambio de sorpresas por el amigo secreto. Pero antes de cerrar la fiesta y aprovechando la ocasión hubo una sesión de modelaje.





Fiesta de Reyes: La fiesta de Reyes en las ciudades de Quito, Guayaquil y Cuenca, estuvo matizada de mucha alegría y diversión, sobre todo para los más pequeños, quienes pudieron participar y disfrutar de los juegos, y la comida.

Este es sólo el inicio de muchas actividades que se realizarán durante el 2011 para fortalecer los lazos de unión de la Pfamilia Pfizer y sobre todo para conocer el lado humano de cada uno de los colegas; lo que nos permitirá seguir juntos y luchar por los mismos objetivos, como lo hacen las verdaderas familias.





➤ DESEMPEÑO MEDIOAMBIENTAL

“

Consistente con la misión de Pfizer de aplicar la ciencia y nuestros recursos globales para mejorar el bienestar y la salud en todas las etapas de la vida, hemos considerado al manejo eficaz y responsable del ambiente natural y del lugar de trabajo una de nuestras prioridades corporativas más altas. Pfizer reafirma su compromiso de proteger la salud y la seguridad de los colegas, el medioambiente, y de realizar una diferencia positiva en las comunidades y el mundo que nos rodea.

”

Gobierno en Medioambiente, Salud y Seguridad

Pfizer incorpora la protección del medio ambiente, salud y seguridad dentro de la manera en que manejamos nuestro negocio. Políticas de medioambiente, salud y seguridad marcan nuestra dirección y nos alinean con la misión de la compañía. La Política Global de Medioambiente, Salud y Seguridad (EHS, por sus siglas en inglés), que es consistente con estándares internacionales como la ISO 14001 y las OHSAS 18001, nos da un marco para comportarnos responsablemente en este aspecto.

(EN28) Durante el 2010, Pfizer no recibió ninguna multa o sanción no monetaria por incumplimiento de la normativa ambiental local.

PFIZER CARBONOCERO



Pfizer tiene una historia de compromiso referida a su desempeño ambiental ejemplar. Y en el espíritu de buscar una mejora continua, también hemos buscado un acercamiento estratégico e integrado para las iniciativas de EHS que proveerán las bases para un modelo ambiental más sostenible dentro de la compañía.

Para ello se creó el programa “Pfizer CarbonoCero”, el cual apunta a reducir en lo posible nuestra generación de desechos y nuestras emisiones de carbono que contribuyen al calentamiento global del planeta.

(EN 11, EN 12, EN 13, EN 14, EN 15) Es importante mencionar que las instalaciones de Pfizer en Quito, y

sus oficinas en Cuenca y Guayaquil no se encuentran dentro o adyacentes a un área con protección legal como parques nacionales, así como otras áreas de gran valor para la biodiversidad. Además, por el hecho de ser oficinas de comercialización y no plantas de manufactura e industrialización, no tenemos impactos significativos sobre la biodiversidad asociados a nuestra actividad en zonas protegidas o no.

Al momento no contamos con un proyecto enfocado a la gestión y restauración de daños en los hábitats naturales, resultantes de las actividades de la organización, ya que por nuestro giro de negocio no afectamos directamente ningún área de gran importancia por su biodiversidad. Por este motivo, Pfizer no cuenta con el número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas o influenciadas por nuestras operaciones según el grado de amenaza de la especie.

(EN 16, EN 17, EN 29) Durante el 2011 iniciaremos un plan ambicioso para medir nuestras emisiones de carbono y así poder delinear mejor nuestras estrategias teniendo claro cuál es nuestro impacto ambiental. Sin embargo, nos sentimos orgullosos del trabajo realizado hasta ahora en el tema medioambiental bajo nuestro programa “Pfizer CarbonoCero”.

Las principales emisiones de Pfizer Ecuador están asociadas a la logística de traer y comercializar nuestros productos, así como el transporte de nuestros colaboradores a la oficina y a sus visitas médicas. La medición de emisiones de gases de efecto invernadero las realizaremos con la ayuda de una ONG ambientalista internacional de reconocido prestigio para asegurar la veracidad de la información obtenida.

(EN 19, EN 20) Al momento no se tiene planes para medir las emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono, tampoco de NOx, SOx, ni otras emisiones significativas al aire. La primera etapa estará enfocada en la medición y reducción de los gases de efecto invernadero (CO2).

Cuida Mi Energía

(EN 7) Pfizer realiza esfuerzos sustanciales para reducir la huella de carbono y energía a través de iniciativas de conservación y eficiencia energética. Usar la energía de una manera más eficiente es una parte importante de la sostenibilidad ambiental y es un área donde se anima a todos los colegas a contribuir. El programa **“Cuida Mi Energía”** inició en el año 2009 y consiste en la colocación de recordatorios en cada uno de los interruptores de las oficinas, salas de reuniones y bodegas, para que los colegas no olviden apagar las luces que no utilicen, sencillo pero efectivo en la creación de conciencia dentro de nuestros colegas, además de lograr una reducción real en el consumo eléctrico.

Programa de Reciclaje

Durante el 2009 se dio inicio al programa de reciclaje que consiste en la colocación de basureros de reciclaje de papel, vidrio y plástico; y la diferenciación de desechos ordinarios y orgánicos en las oficinas de Cuenca, Guayaquil y Quito. Luego estos desechos se los envía a reciclaje. Se prevé durante el 2011 realizar un refrescamiento al programa para continuar fomentando una conciencia responsable en todos nuestros colegas.

Green Buildings



Conociendo que cada oficina, fábrica, centro logístico y centro de investigación y desarrollo de Pfizer tiene un impacto en el ambiente, la compañía creó el programa de **“Edificios Verdes” (Green Buildings)**, que incentiva acciones locales para disminuir la huella ambiental de Pfizer.

En el año 2007 se realizó una inversión en Ecuador de 5 millones de dólares para reconstruir las instalaciones de la compañía en la ciudad de Quito, con un diseño arquitectónico que permite reducir el consumo de energía, instalaciones sanitarias que disminuyen la cantidad de agua utilizada, bodegas de última tecnología que ahorran energía e impiden la contaminación del agua en caso de incendio, entre otros detalles que hacen de las oficinas de Pfizer un **“Edificio Verde”**.

Durante el año 2010 se realizó nuevamente una inversión de USD 800.000 en otra remodelación de las oficinas para aprovecharlas de mejor manera y optimizar los espacios existentes.

Las iniciativas antes mencionadas bajo el programa **“Pfizer CarbonoCero”** a más de buscar crear una conciencia ambiental responsable de nuestros colegas, también busca generar un impacto real en la reducción de nuestro consumo de energía, agua, combustibles, insumos de oficina, etc.

(EN 6) El consumo energético es uno de los factores que más contribuyen al cambio climático, ya que la combustión de fuentes de energía fósiles acaba generando dióxido de carbono, por lo que es importante mencionar que las instalaciones de Pfizer en Quito cuentan con paneles solares que constituyen una fuente de generación de energía limpia utilizada por la empresa para calentar agua y así cubrir un porcentaje de su consumo eléctrico total.

Energía y Recursos Naturales

(EN 3, EN 4, EN 5, EN 9, EN10) Las estrategias utilizadas durante la construcción de las nuevas oficinas en Quito para reducir el consumo de agua y energía eléctrica han permitido el ahorro de estos dos recursos durante el 2008 y 2009, como se detalla a continuación:

CONSUMO DE AGUA (m3)							
2007		2008		2009		2010	
m3	per cápita	m3	per cápita	m3	per cápita	m3	per cápita
12052	86	4702	31.9	3621	29.9	4616	21.9
AHORRO	61 %	63 %	23 %	6 %	-27 %	27 %	

(EN 21, EN 25) El consumo de agua en Pfizer es moderado, y no constituye un riesgo para ninguna fuente de agua, no afecta la capacidad del ecosistema para desarrollar sus funciones, ni altera la calidad de vida de nuestra área de influencia. Al no tener planta ni fábrica en Ecuador, el agua en Pfizer se destina específicamente para el uso de los colegas y el riego de los jardines.

Al momento no reutilizamos ni reciclamos el agua utilizada en la empresa. El agua residual doméstica vertida no recibe tratamiento, pero la misma no se considera una amenaza a fuentes hídricas ni a sus hábitats relacionados. Durante el 2010 se registra un ahorro del 27 % en el consumo per cápita de agua.

Energía Eléctrica, Diesel y Gasolina



El consumo de energía eléctrica per cápita registró un ahorro del 23 % durante el 2010 en parte gracias a las iniciativas implementadas para generar su ahorro con el programa “Cuida mi Energía”.

CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA (KW/h)					
2008		2009		2010	
KW/h	per cápita	KW/h	per cápita	KW/h	per cápita
1522	10.53	1423	9.42	1514	7.2
AHORRO		7 %	9 %	-6 %	23 %

El consumo de diesel para la generación de energía eléctrica dentro de las instalaciones de Pfizer Quito disminuyó debido a la suspensión de los racionamientos del servicio de luz ocurridos en el año 2009.



CONSUMO DE DIESEL (Galones)			
	2008	2009	2010
Generador	820	3000	660

La cantidad de gasolina consumida por la flota de vehículos de Pfizer aumentó en el 2010 debido directamente al crecimiento de nuestro parque automotor, sin representar una diferencia significativa, gracias a que se ha mantenido la misma política de mantenimiento de los automóviles, con el objetivo de optimizar el consumo de este combustible.

El cálculo de galones de gasolina consumidos se realizó tomando en cuenta los reportes de gastos que en este rubro presentaron los colegas y se dividió para el promedio del costo de la gasolina de marca Super, que fue de 2.10 dólares.

CONSUMO DE GASOLINA			
(Galones)			
AÑO	2008	2009	2010
NÚMERO DE AUTOMÓVILES	115	117	155
GALONES DE GASOLINA	78294	80118	88216

Uso cuantificado de materiales

(EN 1, EN 2) El material que Pfizer utiliza en su operación se cuantifica y valoriza al momento de su adquisición, en el caso de las bodegas, y en las impresiones en papel realizadas por cada colega, en el caso de las oficinas.

PÁGINAS DE PAPEL UTILIZADAS PARA IMPRESIÓN		
2008	2009	2010
557.813	579.070	1'173.500

El consumo de papel durante el año 2010 aumentó significativamente, aunque hay que tomar en cuenta que también se se contrató a 60 nuevos colaboradores que representó un incremento del 39% en el total del personal de la empresa.

Se espera durante el año 2011 reducir el consumo de papel con la implementación del programa Pfizer CarbonoCero.

Material renovable y no renovable utilizado en las bodegas (Kg)					
Artículo	2007	2008	2009	2010	
Tinta para codificación	2	3	4	6	No renovable
Solvente de limpieza	4	14	16	20	No renovable
Cajas de Cartón	5500	8300	10000	6000	Renovable
Aditivo técnico	58	34	45	55	No renovable

La cantidad de material utilizado para empaque y etiquetas es proporcional a la venta de los medicamentos, por esta razón ha aumentado durante los 4 años reportados. Se ha logrado mayor eficiencia en el número de cajas de cartón utilizadas en bodega.



Flota de vehículos

(EN 18) Cumpliendo con la legislación local, la flota de vehículos de Pfizer cumple con la revisión anual y semestral en Quito. Adicionalmente, en todo el país, los colegas que tienen a cargo automóviles de la compañía, deben cumplir con la Política de Plan Auto, que les obliga a realizar el mantenimiento periódico, cambio de llantas y otras iniciativas para disminuir la huella ambiental generada por su circulación. Durante el año 2010 se invirtieron 246.114 dólares en el mantenimiento adecuado de los vehículos de la compañía.

Residuos: Reutilización y Reciclaje

(EN 22) En Pfizer Ecuador la mayor parte de los residuos generados por su operación son papel, cartón, plástico y madera, utilizados en el almacenamiento y distribución de los medicamentos que comercializa. Todo este material es enviado para su reciclaje a una compañía certificada en la materia. Durante el 2010 se generaron:

- Generación de desecho peligroso: 6 toneladas con 146 kilos
- Generación de residuos sólidos no domésticos orgánicos: 1 tonelada con 640 kilos
- Textiles inorgánicos (Plástico): 228 kilos
Además se reciclaron 742 palets de madera.

Producto: Eliminación de medicamentos caducados

(EN 24, EN 27, EN 30) Si alguno de los medicamentos que Pfizer Ecuador comercializa alcanza su fecha de caducidad, es recuperado por la compañía, cuantificado, clasificado de acuerdo a su principio activo, blisters, cartones, ampollas; y, siguiendo las políticas de seguridad y cuidado ambiental, finalmente es incinerado.



TESTIMONIOS

Mi nombre es Boris Riofrío y trabajo en Pfizer 14 años como Representante de Ventas. Valoro mucho trabajar en la empresa porque me ha permitido crecer profesional y personalmente, me siento muy a gusto porque pertenezco a un equipo de trabajo que está orientado a resultados sin dejar atrás la parte humana, lo que facilita alcanzar las metas.

Lo que más admiro de Pfizer es el factor humano. Hay una marca en cada personero de Pfizer que nos permite hacer la gran diferencia con la competencia. En la entrega, visión y compromiso del día a día. Siempre podemos contar con los compañeros en los éxitos y en la solución de las dificultades.

Pfizer cumple con los valores y políticas a pesar que en muchos casos la competencia no lo hace. Nos mantenemos con una visión clara del mercado y nuestra principal herramienta es la evidencia clínica y nuestro conocimiento. La guerra está en el campo y nosotros somos Guerreros Pfizer.



Boris Riofrío
Representante de Ventas

Para este proceso se aplica un sistema de indicadores ambientales para la gestión de residuos y se contrata los servicios de un gestor tecnificado, certificado por la Dirección Metropolitana de Medio Ambiente de Quito, para generar un impacto ambiental mínimo. Durante el 2010 se enviaron a incineración 16 toneladas de este material, con un costo de USD 24.000. El incremento con respecto al año anterior se debió a la suma de la Línea de Nutricionales.

(EN 23) Pfizer no registró ningún derrame accidental significativo durante el actual periodo de reporte.

Fármacos en el medioambiente

(EN 26) Los productos farmacéuticos y sus subproductos se encuentran en el ambiente debido al uso de los mismos por parte de los pacientes durante más de 50 años en el país. El conocimiento sobre este tema ha aumentado con el desarrollo de tecnologías analíticas que detectan rastros de productos farmacéuticos y de otros productos químicos orgánicos en el agua.

Debido a que Pfizer está comprometido con la administración responsable del ambiente y del producto, trabajamos de cerca con la comunidad científica, las agencias reguladoras, los grupos de pacientes y las organizaciones no gubernamentales para aprender más sobre los productos farmacéuticos y sus impactos potenciales en el ambiente para así tomar acciones directas para entender y reducirlos al mínimo.

Programa Química Verde

Química Verde consiste en químicos y procesos diseñados para reducir o eliminar las amenazas ambientales. Las acciones incluyen la reducción de desechos, compuestos no-tóxicos, reducción del uso de energía y ser más eficientes en todo aspecto.

Química verde es una manera altamente efectiva de prevenir la contaminación ya que innovaciones científicas son aplicadas en situaciones del mundo real. En Pfizer a nivel mundial se han creado equipos multifuncionales para promover la selección y uso de químicos ambientalmente más adecuados, eliminar los desechos y conservar la energía.

TESTIMONIOS

Soy Carlos Estévez, me desempeño como asesor médico de la Unidad de Especialidades y como miembro del equipo comercial para Latinoamérica de Antibióticos, voy ya al sexto año de estar trabajando en esta prestigiosa empresa, no solo por sus logros en el campo farmacéutico, sino por el alto potencial tanto humano como laboral que trabaja dentro de ella.

El valor ético con el que se maneja el accionar dentro de Pfizer es digno de destacar, como líder a nivel mundial somos los llamados a marcar el paso en este ámbito y lo estamos logrando, el manejo de nuestro cliente tanto interno como externo se lo hace bajo las políticas y normativas globales, preservando siempre el respeto en el interactuar diario con médicos e instituciones y de manera noble con los pacientes y el público en general.

Trabajar en Pfizer para mí significa ser el primero y el mejor, esto cubierto con una gran dosis de entrega, pasión y responsabilidad social. Qué he aprendido en Pfizer? pues he aprendido que siempre tienes que dejar un buen legado y construir ayudando a los demás, y lo que es digno de destacar es que en Pfizer el ser humano y su familia son el pilar y la batería de esta gran empresa.



Carlos Estévez
Asesor Médico
Unidad de Especialidades



DESEMPEÑO ECONÓMICO

“

El compromiso de Pfizer con el Ecuador se ve reflejado no solamente en su constante esfuerzo por proveer salud y bienestar en todas las etapas de la vida, tal como se menciona en nuestra misión, sino también se muestra en las remuneraciones competitivas, pago de aranceles e impuestos, puntualidad con proveedores y contratistas, inversión en programas sociales y ambientales, entre otros. Los recursos financieros de Pfizer dinamizan la economía local y se alinean con su objetivo de buscar el desarrollo sostenible del país.

”

Estrategia económica sostenible

Estrictas políticas corporativas rigen y marcan la estrategia financiera definida por la Presidencia Ejecutiva y está coordinada e implementada por el Comité de Liderazgo. Estas estrategias son evaluadas anualmente para asegurar el cumplimiento de metas y objetivos para asegurar así la sostenibilidad del negocio.

(EC 1) Desempeño Económico (en miles)			
RUBRO	2008	2009	2010
Ventas netas de la compañía	40.982	43.266	65.197
Venta de activos fijos		193	205
Costo de ventas	36.687	38.578	48.926
Pago de IVA y retenciones a la fuente	687	739	1.473
Cartera	8.202	8.979	18.132
Inventario	20.631	14.423	24.516
Pago a proveedores	9.455	8.002	15.880
Salarios	5.175	3.386	3.409
Beneficios sociales			
Inversión social	60	45	449
Investigación clínica	230	213	

(EC 7) El 77% de los colegas de Pfizer que toma decisiones financieras para la compañía es ecuatoriano.

(EC 5) Una de las maneras en las que se ve reflejado el valor económico generado por la compañía es la retribución que reciben los colegas, cuyo salario inicial estándar supera con el 90% al salario mínimo vital del país, a más de los diferentes beneficios descritos anteriormente en el capítulo social del presente informe.

(EC 6) El 100% de los 1082 proveedores que atienden las necesidades locales de Pfizer son ecuatorianos, con el pago puntual a los mismos, la compañía dinamiza la economía del país.

(EC 2) Para Pfizer Ecuador la conservación del medio ambiente, el guardar todos los estándares ambientales dentro de la compañía, así como el cambio climático, son de gran preocupación, por lo que hemos creado políticas y destinado recursos para generar programas que conciernen a estos temas.

A pesar de que no hemos podido predecir localmente las consecuencias financieras y los riesgos que se podrían generar, hemos implementado soluciones innovadoras, invirtiendo en estrategias para disminuir nuestra huella ambiental, con la implementación de programas de reducción del calentamiento global (Pfizer CarbonoCero) y la remodelación de nuestras oficinas. Adicionalmente, tomando en cuenta el impacto de este proceso en la salud de los ecuatorianos, nos preparamos para atender la demanda de medicamentos y mejorar su acceso a los mismos.

(EC 3) Pfizer no proporciona un Plan de Jubilación para sus colaboradores. Cada colega es libre de ser parte de cualquier plan de jubilación privado a título personal. La empresa cumple con los aportes de ley correspondientes a la Seguridad Social de sus colaboradores, además de proveer de un seguro privado de salud durante el tiempo que el colega preste sus servicios.

(EC 4) Pfizer no recibe ayudas financieras por parte del Gobierno de Ecuador, entendiéndose por ayudas financieras: incentivos fiscales, subsidios, subvenciones, exenciones temporales por pagos de licencias o incentivos financieros. (EC 8) Además de generar y distribuir valor económico, Pfizer ha influido en la economía local a través de su inversión en infraestructura, con un impacto que va más allá del ámbito de las operaciones de negocio propias de la empresa. Se invirtió 1'180.000 dólares en la construcción de un muro de contención para beneficiar al barrio La Esperanza, además de la recuperación de parte de la vía peatonal adyacente, beneficiando a decenas de familias.

(EC 9) Además de los impactos económicos directos generados por Pfizer, existen impactos económicos positivos indirectos que vale la pena mencionar. El más palpable es la generación de empleo local indirecto, a través de los proveedores, distribuidores y contratistas que trabajan por la empresa. Así mismo, los beneficiarios de los programas de salud de Pfizer como desparasitación o nutrición, son familias completas que mantienen a sus miembros saludables y no tienen que tratar una enfermedad más adelante por parasitosis o mal nutrición.

INDICADORES DE DESEMPEÑO G3 DEL GLOBAL REPORTING INITIATIVE

REFERENCIA	DETALLE	Página
DIMENSIÓN ECONÓMICA		56
ASPECTO	Desempeño Económico	Página
EC1	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.	56
EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	56
EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.	56
EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.	56
ASPECTO	Presencia en el mercado	Página
EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	56
EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	56
EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	56
ASPECTO	Impactos económicos indirectos	Página
EC8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie.	56
EC9	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.	56
DIMENSIÓN MEDIOAMBIENTAL		46 - 53
ASPECTO	Materiales	Página
EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen.	51
EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.	51
ASPECTO	Energía	Página
EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	49
EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	49
EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	49
EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas.	49
EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	49
EN8	Captación total de agua por fuentes	49
EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	49

EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	49
ASPECTO	Biodiversidad	Página
EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados, de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas.	48
EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas.	48
EN13	Hábitats protegidos o restaurados.	48
EN14	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	48
EN15	Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales, y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie.	48
ASPECTO	Emisiones, vertidos y residuos	Página
EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	48
EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	48
EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	52
EN19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso.	48
EN20	NO, SO, y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.	48
EN21	Vertidos totales de aguas residuales, según su naturaleza y destino.	50
EN22	Peso total de residuos generados, según tipo y método de tratamiento.	52
EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	53
EN24	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.	52
EN25	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante.	50
ASPECTO	Productos y Servicios	Página
EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	53
EN27	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos.	52
ASPECTO	Cumplimiento Normativo	Página
EN28	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	48
ASPECTO	Transporte	Página
EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	48

ASPECTO	General	Página
EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.	52
DIMENSIÓN SOCIAL		23-45
ASPECTO	Empleo	Página
LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.	31
LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	16
LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.	32,33
ASPECTO	Relaciones Empresa / Trabajadores	Página
LA 4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	31,33
LA5	Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.	17
ASPECTO	Salud y Seguridad Laboral	Página
LA6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.	34
LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.	33
LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.	34
LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	31
ASPECTO	Formación y Evaluación	Página
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.	36
LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.	33,36
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.	36
ASPECTO	Diversidad e Igualdad de Oportunidades	Página
LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	31
LA14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.	32
ASPECTO	Prácticas de inversión y abastecimiento	Página
HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	18
HR2	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.	37

HR3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.	37
ASPECTO	No Discriminación	Página
HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	37
ASPECTO	Libertad de Asociación y convenios colectivos	Página
HR5	Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.	31
ASPECTO	Explotación Infantil	Página
HR6	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	31
ASPECTO	Trabajos Forzados	Página
HR7	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	31
ASPECTO	Prácticas de Seguridad	Página
HR8	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.	34
ASPECTO	Derechos de los Indígenas	Página
HR9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.	31
ASPECTO	Comunidad	Página
SO1	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa .	38
ASPECTO	Corrupción	Página
SO2	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	37
SO3	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización.	37
SO4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	20
ASPECTO	Política Pública	Página
SO5	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de “lobbying”.	19,37
SO6	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.	19
ASPECTO	Comportamiento de Competencia Desleal	Página
SO7	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.	27
ASPECTO	Cumplimiento Normativo	Página
SO8	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones .	30

ASPECTO	Salud y Seguridad del Cliente	Página
PR1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.	24
PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	25
ASPECTO	Etiquetado de Productos y Servicios	Página
PR3	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.	25
PR4	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes .	26
PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.	26
ASPECTO	Comunicaciones de Marketing	Página
PR6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.	30
PR7	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	30
ASPECTO	Privacidad del Cliente	Página
PR8	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.	30
ASPECTO	Cumplimiento Normativo	Página
PR9	Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.	30

Créditos

Informe de Responsabilidad Corporativa Pfizer 2010

Responsable: Jefatura de Responsabilidad Corporativa

Contenidos: Unidades de Negocio y Apoyo de Pfizer Ecuador
Unidad de Asuntos Públicos y Comunicaciones

Quito, Ecuador • 2011

Niveles de Reporte de Aplicación:

	De acuerdo a la Versión 2002	C	C+	B	B+	A	A+
Obligatorio	Auto declarado		Verificación externa de la Memoria		Verificación externa de la Memoria		Verificación externa de la Memoria
Opcional	Comprobación externa (terceras personas)						
	Comprobación GRI						

Este Informe de Responsabilidad Corporativa ha sido impreso en papel FEDRIGONI • Splendorgel • Extra White con las siguientes certificaciones medioambientales:





ECUCEX 1811002 Material dirigido al Público en General.



Pfizer Cía.Ltda.
Av. Manuel Córdova Galarza Km1.
PBX: (593-2) 396-2100
www.pfizer.com.ec