



**Información solicitada por
la Ley 11/2018 de información
no financiera y diversidad.**

Allen Farmacéutica, S.A.

Glaxo, S.A.

GlaxoSmithKline I+D, S.L.

GlaxoSmithKline S.A.

Laboratorios VIIV Healthcare, S.L.

Smithkline Beecham Farma, S.A.

Stiefel Farma, S.A.

Las sociedades Allen Farmacéutica, S.A., Glaxo, S.A., GlaxoSmithKline I+D, S.L., GlaxoSmithKline S.A., Laboratorios VIIV Healthcare, S.L., Smithkline Beecham Farma, S.A. y Stiefel Farma, S.A. tienen su sede en **el Parque Tecnológico de Madrid (Tres Cantos)** y cuentan con **991 empleados**.

Índice

Carta del director	02
0. Información general	04
1. Cuestiones Medioambientales	18
1.1. Información general	18
1.1.1. Política medioambiental	18
1.1.2. Objetivos medioambientales	22
1.1.3. Evaluación del comportamiento medioambiental	28
1.2. Información detallada	36
1.2.1. Información general detallada	36
1.2.2. Contaminación	41
1.2.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos	44
1.2.4. Uso sostenible de los recursos	46
1.2.5. Cambio climático	47
1.2.6. Protección de la biodiversidad	48
2. Cuestiones sociales y relativas al personal	50
2.1. Información general: nuestra misión y estrategia	50
2.2. Información detallada	55
2.2.1. Empleo	55
2.2.2. Organización del trabajo	62
2.2.3. Salud y seguridad	67
2.2.4. Relaciones sociales	74
2.2.5. Formación	74
2.2.6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	77
2.2.7. Igualdad	78
3. Respeto a los derechos humanos	90
3.1. Información general. Empresa responsable	90
3.2. Información detallada	95
3.2.1. Procedimientos Diligencia Debida	95
3.2.2. Denuncias	95
3.2.3. Medidas Implementadas	95
4. Lucha contra la corrupción y el soborno	96
4.1. El riesgo de corrupción y soborno	96
4.2. Marco de control interno en GSK.	98
4.3. Resultados de las monitorizaciones efectuadas en 2020 y otros indicadores clave	100
4.4. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	101
4.5. Donaciones a fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro	101
5. Información sobre la sociedad	102
5.1. Información general	102
5.2. Innovación responsable	105
5.2.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	105
5.2.2. Subcontratación y proveedores	114
5.2.3. Consumidores	120
5.2.4. Información fiscal	122

El Grupo GSK (en adelante GSK), al que pertenecen GlaxoSmithKline, S.A., filiales comercializadoras, Laboratorios ViiV Healthcare, S.L. y GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L., es una compañía biofarmacéutica centrada en el desarrollo de medicamentos innovadores, vacunas y productos para el cuidado diario de la salud, que aporten valor y que sean capaces de mejorar la vida de millones de personas en todo el mundo.

Nuestra actividad está guiada por la ciencia y la innovación responsable, y todos los que trabajamos en GSK nos centramos en tres prioridades: Innovación, Resultados y Confianza. Para alcanzar estas prioridades, utilizamos nuestra ciencia y tecnología para cubrir las necesidades sanitarias, nos enfocamos en que nuestros productos sean accesibles y actuamos como un empleador moderno, pensando siempre en el bienestar y desarrollo de las personas en nuestra organización.

En 2020, la pandemia por coronavirus ha puesto a prueba la resiliencia y la capacidad de reacción de la sociedad, los gobiernos y las empresas, y en especial, de la industria farmacéutica. Desde el inicio de la pandemia, GSK ha respondido poniendo en marcha todos los mecanismos necesarios para proteger la salud de nuestros empleados y pacientes, garantizando tanto la producción como el suministro de nuestros productos. También establecimos alianzas estratégicas con distintas organizaciones y empresas para el desarrollo de soluciones frente a la COVID-19, como la colaboración con Sanofi para el desarrollo de una vacuna adyuvada o con Vir Biotechnology para el desarrollo de anticuerpos monoclonales para el tratamiento de pacientes adultos y jóvenes con COVID-19 leve o moderada.

En España, hemos hecho donaciones económicas a las Comunidades Autónomas y provisto de material de protección a centros sanitarios, farmacias y ONGs, como Save the Children. Hemos adaptado y puesto a disposición de las autoridades nuestras instalaciones en Tres Cantos (Diseases of the Developing World Drug Discovery Center – DDW) para realizar pruebas de diagnóstico avanzadas de COVID-19 (PCR) y para dar soporte a ensayos clínicos de esta patología que actualmente están en marcha en España.

Y todo esto sin interrumpir nuestra actividad investigadora en el DDW, único centro privado del mundo centrado en la investigación de enfermedades de países en desarrollo, como la malaria y la tuberculosis, y sin dejar de apoyar a nuestros pacientes, incluidos aquellos que viven con el VIH. Prueba de ello es que, en 2020, ViiV Healthcare ha sido líder mundial en la relación con los pacientes con VIH por séptimo año consecutivo, según la encuesta anual Patient View, que valora la reputación corporativa de la industria farmacéutica desde la perspectiva del paciente.

Por otra parte, este informe no solo refleja la información general y de actividad de GlaxoSmithKline, S.A., filiales comercializadoras, Laboratorios ViiV Healthcare S.L. y GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L., solicitada en el Proyecto de Ley de Información No Financiera, sino también los importantes compromisos adquiridos por la compañía en materia medioambiental, social y de gobernanza, alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible recogidos en la Agenda 2030 de la Organización de Naciones Unidas (ODS).

GSK ha contribuido de manera transversal a la mayoría de los ODS a través de su actividad, acción social y alianzas estratégicas, lo que nos permite ocupar la segunda posición del sector farmacéutico en el ranking Dow Jones Sustainability Index y ser una de las mejores empresas para trabajar en España según diversos rankings.

GSK ha liderado, un año más, el Access to Medicines Index y seguiremos esforzándonos y trabajando intensamente para promover el crecimiento y el bienestar de España, generando un impacto positivo en sectores cada vez más amplios de la sociedad, de manera que podamos seguir cumpliendo nuestro principal propósito: **ayudar a las personas a hacer más, sentirse mejor y vivir más tiempo.**

Cristina Henríquez de Luna

Presidenta y Consejera Delegada de GlaxoSmithKline, S.A., filiales comercializadoras, Laboratorios ViiV Healthcare, S.L. y GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L. España

David Barros-Aguirre

Head of Global Health Pharma Research Unit (Diseases of the Developing World Drug Discovery Center).

Ricardo Moreno

Director de ViiV Healthcare España & Portugal.



Ricardo Moreno
Director de ViiV Healthcare España & Portugal.



Cristina Henríquez de Luna
Presidenta y Consejera Delegada de GlaxoSmithKline, S.A., filiales comercializadoras y GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L. España

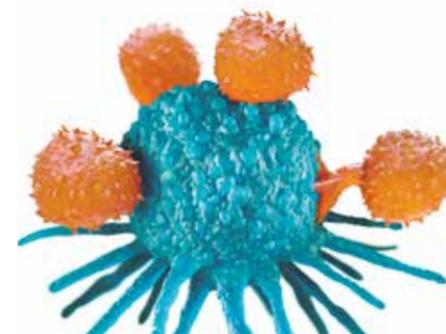


David Barros-Aguirre
Head of Global Health Pharma Research Unit (Diseases of the Developing World Drug Discovery Center).

O | Información general

El Grupo GSK al que pertenecen GlaxoSmithKline S.A. junto con las filiales comercializadoras Allen Farmacéutica, S.A., Glaxo, S.A., Smithkline Beecham Farma, S.A. y Stiefel Farma, S.A. (en adelante GlaxoSmithKline S.A. y filiales comercializadoras), junto con GlaxoSmithKline I+D, S.L. y Laboratorios VIV Healthcare, S.L., todas ellas sociedades sobre las que versa este informe, es una compañía biofarmacéutica guiada por la ciencia y la innovación responsable, cuyo propósito es **ayudar a las personas a hacer más, sentirse mejor y vivir más tiempo.**

Contamos con tres negocios globales que investigan, desarrollan y producen medicamentos innovadores para el cuidado diario de la salud.



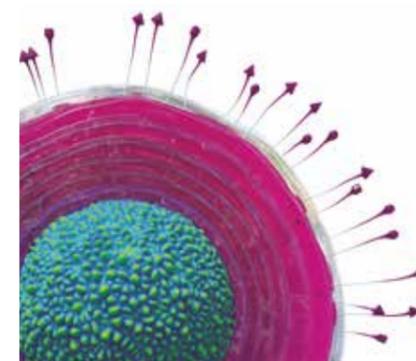
Células-T del sistema inmune atacando a una célula cancerosa.

Productos farmacéuticos

17.000 mill £

Volumen de ventas 2020

Nuestro negocio de productos farmacéuticos cuenta con un amplio portafolio de fármacos innovadores y establecidos, y somos líderes en la comercialización de medicamentos en las áreas de Respiratorio y VIH. Nuestra I+D se centra en la investigación del sistema inmune, el uso de la genética y de tecnologías avanzadas.



Virus del herpes zóster.

Vacunas

7.000 mill £

Volumen de ventas 2020

GSK es la empresa de vacunas líder en el mundo y cada día suministra más de 2 millones de dosis de vacunas a más de 150 países. Nuestro portafolio ayuda a proteger a las personas en las distintas etapas de la vida.



Representación de cristales de hidroxapatita, que NovaMin ayuda a formar.

Consumer Healthcare

10.000 mill £

Volumen de ventas 2020

El negocio de Consumer Healthcare (CH) desarrolla y comercializa productos innovadores en las categorías de Salud Bucal, Alivio del Dolor, Respiratorio, Cuidado de la Piel, Nutrición y Salud Digestiva. En diciembre de 2018, anunciamos un acuerdo con Pfizer para formar una Joint Venture que nos convertirá en líderes mundiales en el sector del cuidado diario de la salud. En 2022 se concretará la separación del negocio de CH de GSK, que pasará a ser una compañía independiente.

Nuestro objetivo

Los **más de 94.000 empleados del Grupo GSK** en todo el mundo trabajan con el objetivo de convertirnos en una de las compañías farmacéuticas **más innovadora, con mejores resultados y que genere más confianza**. Para ello, ofrecemos medicamentos, vacunas y productos para el cuidado diario de la salud a tantas personas como sea posible a través de 3 negocios globales, nuestros conocimientos científicos y técnicos, y el talento de nuestros empleados.

Nuestras prioridades

Todos en el Grupo GSK nos centramos en tres prioridades: **Innovación, Resultados, Confianza** (Innovation, Performance, Trust), a través de las cuales pretendemos crear valor a largo plazo para los pacientes, los consumidores y los accionistas.



Nuestros valores y expectativas



0.1 Modelo de negocio

El Grupo GSK opera en más de **150 países** a los que suministra medicamentos, vacunas y productos para el cuidado diario de la salud. La sede corporativa del Grupo GSK se encuentra en Londres, y la compañía cotiza en las bolsas de la capital británica y de Nueva York (Estados Unidos).

En España, el Grupo GSK tiene su sede central en el Parque Tecnológico de Madrid (Tres Cantos) y cuenta con **1.991** empleados distribuidos en distintas unidades de negocio, 1 centro de investigación y 2 plantas de producción.

GlaxoSmithKline S.A. sociedad principal sobre la que versa este informe, antes Sterling Pharma S.A., fue constituida el 7 de octubre de 1969, cambiando su denominación por la actual por acuerdo de la Junta General de accionistas el 3 de septiembre de 2001, el cual fue inscrito en el Registro Mercantil de Madrid el 6 de noviembre de 2001.

GlaxoSmithKline S.A. es la sociedad dominante del Grupo GlaxoSmithKline en España. El Grupo está

controlado por Setfirst Limited, constituida en 2005, que posee el 99,66%; Stiefel Laboratories Inc. que posee el 0,15%, y Stiefel Laboratories Ireland Limited, que posee el 0,19% de las acciones de la GlaxoSmithKline S.A.

Al ser GlaxoSmithKline S.A. dominante de un grupo de sociedades, y de acuerdo con los principios y normas generalmente aceptadas, debería presentar cuentas anuales consolidadas para mostrar la imagen fiel de la situación financiera y de los resultados de las operaciones, de los cambios en el patrimonio neto y de los flujos de efectivo del Grupo.

No obstante, GlaxoSmithKline S.A. no presenta cuentas anuales consolidadas debido a que los administradores han decidido acogerse a la disposición incorporada en el artículo 43, en su apartado 2.c., del Código de Comercio y depositar las cuentas anuales consolidadas de la sociedad dominante GlaxoSmithKline Plc., (980 Great West Road, Brentford, Middlesex, TW8 9GS, Reino Unido) en el Registro Mercantil de Madrid.



En 2015, el Grupo GSK completó una operación con Novartis A.G. relacionada con sus negocios de consumo, vacunas y oncología. Como parte de esta transacción, el Grupo GSK adquirió el 100% de las participaciones de la empresa Novartis Vaccines and Diagnostics, S.L., que en 2016 fue disuelta y liquidada.

Asimismo, en diciembre de 2018 se anunció un acuerdo con Pfizer para formar una Joint Venture que convertirá al Grupo GSK en líder mundial en el sector del cuidado diario de la salud. Como resultado de esta operación, en 2022 el Grupo GSK se convertirá en dos compañías separadas: la nueva GSK, destinada a liderar el

sector biofarmacéutico, y la nueva Consumer Healthcare, que fortalecerá la ciencia e I+D que hay detrás de cada una de sus marcas.

Por último, en 2019 se completó una transacción con Merck KGaA y la adquisición de Tesaro, empresa especializada en oncología, para fortalecer la posición del Grupo GSK en esta área terapéutica.

El modelo de negocio del Grupo GSK que se detalla en el siguiente cuadro, aplica a todas las sociedades que conforman la Compañía a nivel local, incluidas aquellas sobre las que este informe es objeto.



GSK España

El Grupo GSK cuenta en España con las sociedades GlaxoSmithKline, S.A., filiales comercializadoras, Laboratorios ViiV Healthcare, S.L. y GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L., sobre las que versa este informe, el negocio de Consumer Healthcare, y dos fábricas estratégicas para la compañía a nivel mundial situadas en Alcalá de Henares y Aranda de Duero.

División Farmacéutica (GlaxoSmithKline S.A. y filiales comercializadoras.)

Engloba las áreas de Respiratorio, Vacunas y Oncología, la Specialty Care Unit (tratamientos para enfermedades inmunológicas y de alta especialización hospitalaria), Productos Clásicos Establecidos y Dermatología.



GlaxoSmithKline Consumer Healthcare, S.A.

Desarrolla y comercializa productos para el cuidado diario de la salud en las categorías de **Alivio del Dolor, Respiratorio, Salud Bucal, Salud Digestiva, Nutrición y Cuidado de la Piel**. Se encuentra entre los tres primeros puestos en sectores de OTC (productos sin receta médica) y salud bucodental.



Laboratorios ViiV Healthcare, S.L.

Es la **única compañía farmacéutica del mundo** dedicada **exclusivamente** al desarrollo de avances en el tratamiento y en el cuidado de las **personas que viven con el VIH**. Fundada en 2009, combina la capacidad y la experiencia del Grupo GSK y Pfizer para el desarrollo de medicamentos innovadores. En 2012 la empresa Shionogi se incorporó a la joint venture existente.

Centro de I+D (GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo S.L.)

GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L. lleva más de 25 años investigando en España a través de nuestro campus de I+D, que en 2001 se convirtió en el DDW (Diseases of the Developing World Drug Discovery Center - Centro de Investigación de Medicamentos para Enfermedades de los Países en Desarrollo), referente mundial en la búsqueda de nuevos medicamentos para combatir las enfermedades que asolan a los países en desarrollo. Desde 2017, el DDW ha pasado a formar parte de la Global Health R&D Unit.

El DDW de Tres Cantos se centra en la investigación en malaria, tuberculosis, enfermedades entéricas y causadas por kinetoplastidos, y en las actividades de la

Fundación Tres Cantos Open Lab, desde la que se impulsa un nuevo modelo de innovación abierta para albergar y financiar proyectos de todo el mundo en nuestras instalaciones de Tres Cantos.



Centros de producción

Alcalá de Henares (SmithKlineBeecham S.A.)

Centro de referencia en la fabricación y acondicionado de productos sólidos orales (pólvos, comprimidos y cápsulas) en Europa, Oriente Medio y África.



47,1 millones

de unidades fabricadas en 2020, de las que el 97% se exportaron a 40 países.

Aranda de Duero (Glaxo Wellcome S.A.)

Su actividad se centra en la producción, acondicionamiento y suministro de productos del Área de Respiratorio (aerosoles y líquidos inhalados), comprimidos -principalmente para el tratamiento del VIH- y Consumer Healthcare. En 2018 celebró 40 años de actividad.



173 millones

de unidades fabricadas en 2020, de las que se exportaron el 95% a más de 130 países.

Principales factores y tendencias que pueden afectar al sector

La industria farmacéutica opera en un entorno que cambia rápidamente, con un fuerte potencial de crecimiento. Trabajamos en un entorno dinámico y nuestra estrategia está diseñada para responder a este contexto maximizando las oportunidades y mitigando los riesgos.

En este apartado se detallan los retos y oportunidades identificados por el Grupo GSK a nivel global y que son extrapolables a las sociedades sobre las que versa este informe, así como los riesgos específicos de nuestro país y la respuesta estratégica para afrontarlos.

Retos y oportunidades

Nuestra respuesta

Cambios demográficos

Los cambios demográficos están aumentando la demanda de productos de salud tanto preventivos como terapéuticos en áreas en las que el Grupo GSK enfoca su actividad.

En línea con nuestra prioridad de Innovación, estamos invirtiendo en el desarrollo y lanzamiento de productos innovadores que satisfagan las necesidades cambiantes de pacientes, pagadores y consumidores. Nuestras estrategias globales de salud y precios garantizan que nuestros productos lleguen a un amplio grupo demográfico.

Avances en ciencia y tecnología

Los rápidos avances en ciencia y tecnología, como la genómica funcional, la terapia celular, el big data o la inteligencia artificial, están transformando el sector. La COVID-19 ha demostrado que la tecnología es fundamental para acelerar la innovación.

Como parte de nuestra prioridad de Innovación, nuestro enfoque de I+D se basa en la aplicación de tecnologías avanzadas. En el caso de la COVID-19, hemos establecido alianzas con otras compañías en las que aportamos nuestra ciencia, tecnología, portafolio y recursos para desarrollar vacunas y medicamentos frente a esta infección.

Precios y acceso

El precio de los productos para el cuidado de la salud y la creciente presión para financiar terapias innovadoras de coste elevado, siguen centrando la atención de los gobiernos y de la sociedad. Los gobiernos y los pagadores trabajan conjuntamente en nuevas políticas y normativas, con medidas cada vez más restrictivas para controlar el crecimiento del gasto farmacéutico.

Nuestro objetivo es mejorar la salud de millones de personas haciendo que nuestros productos estén disponibles a precios responsables, al tiempo que sean sostenibles para nuestro negocio. Lograr el equilibrio adecuado entre precios responsables y negocios sostenibles es fundamental para nuestras prioridades de Innovación, Resultados y Confianza. Al establecer el precio de nuestros medicamentos en los mercados desarrollados, aplicamos un enfoque basado en el valor para alcanzar un equilibrio entre el retorno de la innovación, y el acceso y la asequibilidad.

Entorno regulatorio

La estricta regulación de la industria farmacéutica refleja las expectativas de la sociedad, que espera que los productos cumplan con los más altos estándares de calidad, seguridad y eficacia. Como resultado de la pandemia por COVID-19, los reguladores han reconocido la necesidad de una mayor cooperación con la industria farmacéutica para acelerar la innovación. El sector sigue preparándose para el final del período de transición de la salida del Reino Unido de la Unión Europea y para el desarrollo del futuro marco regulatorio del Reino Unido.

El Grupo GSK monitoriza de cerca el entorno regulatorio y, cuando es relevante y apropiado, se involucra en la mejora de la regulación. Estamos trabajando con otras compañías del sector para ayudar a los gobiernos a desarrollar nuevas políticas, procesos e incentivos que apoyen el desarrollo y la disponibilidad de nuevos medicamentos y vacunas con tecnologías emergentes.

Retos y oportunidades	Nuestra respuesta
-----------------------	-------------------

Expectativas de la sociedad

- El progreso global esperado se ha visto frenado por los desafíos políticos y económicos, y por la pandemia de coronavirus.
- La comunidad financiera ha mostrado un creciente interés en la gestión corporativa de los riesgos y oportunidades ambientales, sociales y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés) como base para el crecimiento a largo plazo.
- Durante la pandemia, ha habido un creciente escrutinio sobre cómo las empresas han apoyado a sus empleados, proveedores y comunidades en general durante la crisis.
- Aumenta el sentido de urgencia para abordar temas medioambientales, como el cambio climático y la degradación de los ecosistemas.

- Nuestra prioridad de Confianza y nuestro enfoque de ESG está diseñado para crear valor a largo plazo tanto para los accionistas como para la sociedad.
- En 2020 hemos diseñado un nuevo enfoque global para la inclusión y la diversidad y hemos anunciado dos nuevos y ambiciosos objetivos ambientales: conseguir un impacto neto cero en el clima e impacto neto positivo en la naturaleza para 2030.
- En nuestra respuesta a la pandemia, hemos adoptado un enfoque ágil y centrado en las personas, que incluye un importante apoyo a nuestros empleados y proveedores.

Impacto del Brexit

Tras la salida del Reino Unido de la Unión Europea (UE) en enero de 2020, y durante el periodo de transición del Brexit, nuestra máxima prioridad ha sido mantener la continuidad del suministro de nuestros medicamentos, vacunas y productos para el cuidado diario de la salud para los pacientes y consumidores en el Reino Unido y la UE.

Hemos establecido nuestro modelo operativo posterior al Brexit y seguimos trabajando en estrecha colaboración con los gobiernos del Reino Unido y la UE, así como con terceras partes, en la implementación efectiva del Trade and Cooperation Agreement (TCA) firmado entre Reino Unido y la UE para garantizar que el sector de las ciencias de la vida continúe prosperando y ofreciendo innovación a los pacientes.

Nuestra respuesta ante la pandemia por coronavirus

La pandemia por el coronavirus SARS-CoV-2, causante de la COVID-19, continúa siendo uno de los mayores retos a los que se ha enfrentado la sociedad, pero también una oportunidad para poner en valor nuestro trabajo.

Desde el inicio de la pandemia, hemos puesto en marcha todos los mecanismos necesarios para proteger la salud de nuestros empleados y mantener la continuidad del negocio, de manera que, a pesar de la compleja situación, todos los pacientes reciban los medicamentos que necesitan, sea cual sea el lugar del mundo en el que se encuentren.

Hemos establecido alianzas con otras empresas y organizaciones para desarrollar soluciones eficaces que ayuden a prevenir y tratar la COVID-19, entre las que destacan la colaboración con Sanofi para el desarrollo de una vacuna adyuvada y con Vir Biotechnology para el desarrollo de un prometedor anticuerpo monoclonal con potencial terapéutico y preventivo para combatir futuros brotes.

Además, nos hemos unido al esfuerzo de investigación colaborativa The COVID-19 Therapeutics Accelerator, que une a las compañías farmacéuticas y las instituciones académicas en la búsqueda de posibles opciones terapéuticas, y estamos revisando nuestro portafolio y medicamentos comercializados para determinar si alguno tiene potencial contra la COVID-19 o para tratar complicaciones secundarias.

En España, GSK ha sido la primera compañía farmacéutica en España certificada por AENOR frente a la COVID-19 y se han establecido todos los mecanismos necesarios para responder a la situación cambiante de la pandemia, garantizando la producción y el suministro de nuestros medicamentos y productos para el cuidado diario de la salud a pacientes de todo el mundo.

Asimismo, en 2020 GSK España ha hecho donaciones económicas a las Comunidades Autónomas más afectadas por la pandemia, ha donado material de protección individual y pantallas para proteger a los profesionales de la salud, ha creado material sanitario con impresoras 3D y participado en acciones solidarias con ONG's como Save the Children, la Fundación Adecco y la Fundación Acompartir.

A escala global, el Grupo GSK ha colaborado con la Organización Mundial de la Salud, con una aportación de 10 millones de dólares al Fondo de Respuesta Solidaria de la COVID-19, creado por la Fundación de las Naciones Unidas, y con la Fundación Bill y Melinda Gates en respuesta a la pandemia.



Nuestro progreso en materia medioambiental, social y de gobernanza (ESG)

Las tres prioridades a largo plazo del Grupo GSK, Innovación, Resultados y Confianza (IPT), respaldan nuestro propósito de mejorar la calidad de vida de las personas ayudándolas a hacer más, sentirse mejor y vivir más tiempo.

En 2018 realizamos un análisis de materialidad, en el que se profundizará más adelante, para identificar áreas de mejora en materia medioambiental, social y de gobernanza, lo que nos permitió establecer 13 compromisos alineados con nuestro propósito, nuestras prioridades IPT y los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos en la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

Gracias a nuestro incesante trabajo para conseguir nuestros compromisos, el Grupo GSK ocupa la segunda posición del sector farmacéutico en el ranking Dow Jones Sustainability Index, que reconoce el liderazgo de las empresas en materia medioambiental, social y de gobernanza.

En el cuadro de abajo se puede ver un resumen de los compromisos que impulsan el progreso en tres áreas clave en las que podemos lograr un impacto significativo mediante el uso de nuestra ciencia y tecnología para abordar las necesidades de salud, hacer que nuestros productos sean asequibles y disponibles, y ser un empleador moderno.



Innovación	Resultados	Confianza				
<p>Utilizando nuestra ciencia y tecnología para cubrir necesidades sanitarias</p>  <p>Innovaciones médicas</p> <p>Salud global</p> <p>Seguridad sanitaria</p>	<p>Haciendo nuestros productos accesibles y disponibles</p>  <p>Precio</p> <p>Acceso al producto</p> <p>Acceso sanitario</p>	<p>Siendo un empleador moderno</p>  <p>Personas comprometidas</p> <p>Igualdad, inclusión y diversidad</p> <p>Salud, bienestar y desarrollo</p>				
<p>Siendo un negocio responsable</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="border: none;">Suministro seguro</td> <td style="border: none;">Ética y valores</td> <td style="border: none;">Información, compromiso y educación</td> <td style="border: none;">Medioambiente</td> </tr> </table>			Suministro seguro	Ética y valores	Información, compromiso y educación	Medioambiente
Suministro seguro	Ética y valores	Información, compromiso y educación	Medioambiente			

Nuestros compromisos alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Nuestra naturaleza como compañía biofarmacéutica hace del Grupo GSK un actor determinante en la consecución del Objetivo de Desarrollo Sostenible 3 “Salud y bienestar”, cuyo fin es garantizar una vida sana y promover el bienestar de las personas a lo largo de toda la vida.

Pero, además, mediante los compromisos identificados en la matriz de materialidad, contribuimos de forma transversal a todos los objetivos establecidos en la Agenda 2030 a través de nuestra actividad, acción social y alianzas estratégicas. De esta mane-

ra aportamos nuestro conocimiento y recursos en áreas como la igualdad de género, la reducción de las desigualdades, la acción climática y el desarrollo sostenible.

Localmente, GSK España ha puesto en marcha la campaña #ConstruyendoFuturoGSK para dar a conocer la actividad de la compañía en materia de ODS. Bajo el paraguas de esta campaña se aglutinan las acciones, avances y nuevas alianzas estratégicas para la consecución de los ODS en nuestro país.

	Compromisos	Progreso
<p>Utilizando nuestra ciencia y tecnología</p>  <p>para cubrir necesidades sanitarias</p>	<p>Innovaciones médicas</p> <p>Desarrollar medicamentos, vacunas y productos para el cuidado diario de la salud innovadores, de calidad y necesarios para mejorar la salud.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nueve aprobaciones importantes en 2020 para medicamentos en las áreas de respiratorio, oncología, VIH e inmunoinflamación. ▪ Inicio de nueve ensayos fundamentales, incluido el de nuestra vacuna candidata para el virus respiratorio sincitial (VRS). ▪ Más de 20 activos en etapa avanzada de desarrollo.
	<p>Salud global</p> <p>Mejorar el impacto en la salud mundial a través de la I+D en enfermedades infecciosas, como VIH, malaria y tuberculosis, que afectan a niños y jóvenes en los países en desarrollo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En España, contamos con un centro dedicado en exclusiva a la investigación de tratamientos frente a enfermedades de países en desarrollo como la malaria o la tuberculosis, invirtiendo más de 260 millones de euros en I+D en los últimos 5 años. ▪ Aprobación en 2020 por la FDA y la EMA de la formulación pediátrica de un medicamento frente al VIH. ▪ Acuerdo de transferencia de producto para nuestra vacuna contra la malaria RTS,S con PATH y Bharat Biotech, y licenciamos nuestra vacuna candidata contra la tuberculosis al Instituto de Investigación Médica Bill & Melinda Gates para su posterior desarrollo. ▪ Participación en la Alianza para Acelerar Nuevos Tratamientos de Tuberculosis.
	<p>Seguridad sanitaria</p> <p>Ayudar al mundo a prepararse mejor para futuros brotes de enfermedades con potencial pandémico y hacer frente a la resistencia a los antimicrobianos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Colaboramos con el Trinity Challenge, que utiliza datos y análisis para predecir y prevenir mejor brotes, epidemias y pandemias. ▪ Participamos en el Fondo de Acción contra la Resistencia a los Antimicrobianos, cuyo objetivo es ofrecer a los pacientes de dos a cuatro nuevos antibióticos para 2030.

Haciendo nuestros productos accesibles y disponibles



GSK España, calificada como “Excelente” en el Plan Profarma desde su creación en 1991.

Compromisos

Precio

Mejorar la salud de millones de personas haciendo que nuestros productos estén disponibles a precios responsables que sean sostenibles para nuestro negocio.

Acceso al producto

Estrategias de acceso para llegar con nuestros productos a 800 millones de personas desatendidas en países en desarrollo para 2025.

Acceso sanitario

Alianzas para mejorar la prevención de enfermedades, la concienciación y el acceso a los servicios de salud de 12 millones de personas para 2025.

Progreso

- Al fijar el precio de nuestros medicamentos en los mercados desarrollados, aplicamos un enfoque basado en el valor para equilibrar el retorno por la innovación con el acceso y la asequibilidad.

- En los países en desarrollo, utilizamos estructuras de precios innovadoras para ampliar el alcance de los productos. En los países menos desarrollados y de bajos ingresos, no registramos patentes para nuestros medicamentos y no hacemos cumplir las patentes históricas.

- Hemos llegado a más de 267 millones de personas desde 2018 a través de estrategias de acceso, que incluyen licencias voluntarias y donaciones de productos.

- A finales de 2020, el 80% de las personas que viven con el VIH que reciben antirretrovirales en países de ingresos bajos y medianos, tenían acceso a nuestro antirretroviral dolutegravir genérico.

- En 2020, ya hemos superado este objetivo y nuestras alianzas para mejorar el acceso han llegado a 13,9 millones de personas desde 2018. Esto incluye, en 2020, llegar a más de tres millones de personas a través de nuestra colaboración con Save the Children, Amref Health Africa y CARE.

- El Grupo GSK ocupa el primer puesto en el índice acceso a medicamentos y vacunas de todo el sector, según la Access to Medicine Foundation.

Siendo un empleador moderno



Compromisos

Personas comprometidas

Lograr y mantener el compromiso de los empleados para 2022.

Igualdad, inclusión y diversidad

Progresar en términos de igualdad, inclusión y diversidad, incluyendo objetivos de representación femenina y étnica en puestos de responsabilidad para finales de 2025. Reconocimiento como empleador seguro en los índices de discapacidad y LGBT+.

Salud, bienestar y desarrollo

Ser una empresa líder en la forma en que apoyamos la salud, el bienestar y el desarrollo personal de los empleados.

Progreso

- GSK España según el ranking elaborado por Forbes y Sigma Dos.
- En 2020, el 89% de los empleados participaron en la encuesta corporativa GSK Survey, según la cual el compromiso ha aumentado un 6% desde 2019, alcanzando el 84%.

- En 2020, establecimos nuevos objetivos para promover la diversidad e inclusión en los puestos directivos e introdujimos la formación obligatoria en diversidad para todos los empleados.
- GSK Farma España y la fábrica de GSK en Aranda de Duero cuentan con el distintivo 'Igualdad en la empresa', otorgado por el Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.
- GSK Spectrum Employee Resource Group para apoyar a los empleados en todo el espectro de orientación sexual, identidad de género y expresión de género.
- Global Women's Leadership Initiative (WLI), para la promoción del liderazgo, conocimiento y habilidades de las mujeres en un entorno de igualdad de oportunidades.
- Programa Back to Work para la inserción laboral de las personas que viven con VIH.
- Formamos parte de la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI.

- El Grupo GSK, que engloba a las sociedades sobre las que versa este informe, ha respondido a la pandemia de coronavirus con programas y recursos específicos para proteger la salud y el bienestar de los empleados.
- Primera compañía farmacéutica en España certificada por AENOR frente a la COVID-19.
- Los programas #MyFeelGood y Partnership for Prevention proporcionan recursos para mejorar la salud física y mental del empleado, facilitando también el acceso a servicios de prevención y detección precoz de enfermedades.
- Más de 22.000 empleados en todo el mundo han completado programas online de energía y resiliencia.

Siendo un negocio responsable



Suministro seguro

Compromiso con la calidad, la seguridad y el suministro confiable de nuestros productos para pacientes y consumidores.

Ética y valores

Cultura ética, impulsada por valores, en la que se responde a cualquier problema de manera rápida y transparente.

Información, compromiso y educación

Uso de los datos de forma responsable y transparente. Mejorar el compromiso científico y del paciente.

Medioambiente

Impacto neto cero en el clima e impacto neto positivo en la naturaleza para 2030.

Progreso

- 1.839 auditorías de los procesos de calidad de nuestros proveedores.
- 142 inspecciones regulatorias externas.
- Procesos sólidos para garantizar que los planes de acción preventiva y correctiva se implementen de manera oportuna.

Progreso

- Informamos de manera transparente sobre cómo respondemos a las violaciones de las políticas de los empleados, tomando las medidas disciplinarias apropiadas.
- Mejoramos aún más la visibilidad de los riesgos de los derechos laborales en la cadena de suministro.
- Trabajamos con expertos externos para identificar las materias primas y los productos básicos que a veces están vinculados a la esclavitud moderna.

Progreso

- Enfoque de privacidad enmarcado en la "privacidad por diseño".
- Procesos para recibir el feedback de pacientes sobre nuestros ensayos clínicos y conseguir que representen a la población del mundo real en términos de edad, raza, etnia y género.
- Programa STEM Talent Girl. Colaboramos con la Fundación Asti en este proyecto de mentorización para fomentar el talento y las vocaciones científico-técnicas de niñas y jóvenes.
- Science @ Tres Cantos. Grupo de trabajo de GSK España para promover la divulgación científica en la sociedad.

Progreso

- Transición para el uso de electricidad 100% renovable, gestión eficaz del agua y de materiales de origen 100% sostenible y libre de deforestación, y para el uso de vehículos eléctricos en la red de ventas.
- Reducción de los plásticos de un solo uso en un 90% en 2022.

Además...

- El Grupo GSK ocupa la segunda posición del sector farmacéutico en el ranking Dow Jones Sustainability Index.
- El Grupo GSK en España fue la primera compañía farmacéutica en verificarse en el reglamento europeo EMAS de gestión medioambiental excelente.

1 | Cuestiones medioambientales



1.1. Información general

1.1.1. Políticas medioambientales

En el Grupo GSK la principal motivación no es sólo el beneficio empresarial sino también la responsabilidad ética de proteger a las personas y al medio ambiente. Por este motivo, contamos con normas corporativas relativas al medio ambiente, la seguridad, la salud, el bienestar y la sostenibilidad que constituyen el fundamento del sistema de gestión implantado. Este sistema está totalmente alineado con el objetivo global de que sus empleados gocemos de buena salud, seamos más resilientes y alcancemos un alto desempeño, reduciendo los incidentes, los daños a la salud e impacto ambiental. De esta manera confirmamos nuestro compromiso con los pacientes para que puedan hacer más, sentirse mejor y vivir más tiempo.

En esta línea de compromiso, el Grupo GSK, ha apostado por la certificación del sistema de gestión del medioambiente, la seguridad, la salud, el bienestar y la sostenibilidad en las normas UNE-EN ISO 14001:2015 Sistemas de Gestión Ambiental e ISO 45001:2018 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y Modelo de Empresa Saludable (basado

en la guía establecida por la Organización Mundial de la Salud).

Además, el Grupo GSK, se encuentran validados según el Reglamento (CE) 1221/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de noviembre de 2009 relativo a la participación voluntaria de organizaciones en un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS).

No en vano el Grupo GSK, ha sido la primera compañía farmacéutica en verificarse en EMAS (1999) y certificarse como empresa saludable (2014).

Localmente, existe una política de medio ambiente, salud, seguridad y sostenibilidad POL-GSK-ES-13 la cual adopta las directrices de la política global POL_87165 (6.0).

Anualmente se identifican y evalúan los aspectos ambientales directos e indirectos asociados a las actividades, servicios y productos de la organización, determinando aquellos que tengan como consecuencia un impacto ambiental significativo y



la explicación de la naturaleza de este impacto en relación con dichos aspectos. Por aspecto ambiental entenderemos, un elemento de las actividades, productos o servicios de una organización que tiene o puede tener un impacto en el medio ambiente. Por otra parte, un impacto ambiental se refiere a cualquier cambio en el medio ambiente, sea adverso o beneficioso, que se derive total o parcialmente de las actividades, productos o servicios de una organización. Los aspectos ambientales se cualifican y cuantifican y se compila un registro para determinar los que se catalogan como significativos.

Anualmente se analizan los aspectos ambientales. La significancia de los aspectos directos surge de la evaluación realizada en el primer trimestre de 2.020 de la comparativa de datos de 2.019 y 2.018 según el siguiente método propio de identificación y evaluación:

- **PNT-EHS-01:** Método de evaluación de los aspectos ambientales derivados del normal funcionamiento de las instalaciones.

Para los aspectos ambientales derivados del anormal funcionamiento, incluidas las situaciones de emergencia, de las instalaciones, la significancia de los mismos surge de la evaluación realizada según el siguiente método propio de identificación y evaluación.

- **PNT-EHS-02:** Método de evaluación de los aspectos ambientales derivados del anormal funcionamiento de las instalaciones.

Los aspectos indirectos han sido evaluados según el siguiente método propio de identificación y evaluación.

- **PNT-EHS-03:** Método de evaluación de aspectos ambientales indirectos.

Los aspectos ambientales identificados se clasifican en dos grupos:

Aspectos ambientales directos:

Un aspecto ambiental asociado a las actividades, productos y servicios de la organización misma sobre los cuales esta ejerce un control directo de gestión.

- **Identificación:** Se identifican los aspectos que se generan como consecuencia de las actividades, productos y servicios que se llevan a cabo en nuestras instalaciones, tanto en condiciones normales de funcionamiento, como en condiciones anormales y en situaciones potenciales de emergencia.

A su vez, estos aspectos son clasificados en dos subgrupos:

a) Aspectos Ambientales en condiciones normales de funcionamiento

Los aspectos identificados son evaluados, y se determina aquellos que son significativos. Para ello se aplica la siguiente metodología con los siguientes criterios:

- **Frecuencia de aparición:**

Porcentaje de tiempo de manifestación del aspecto con respecto al tiempo total de funcionamiento del centro.

- **Magnitud del aspecto:**

Se cuantifica el aspecto, en aquellos en los cuales es posible, y se compara con un requisito interno de referencia.

Algunos aspectos se evalúan además por su peligrosidad/toxicidad y por la sensibilidad del medio.

Los aspectos que obtienen un valor de significancia "Baja" no se consideran significativos. Por el contrario, los aspectos que obtienen una significancia "Alta" se consideran significativos. Los aspectos ambientales directos en condiciones normales de funcionamiento principales, son:

- **Generación de Residuos**
- **Emisiones Atmosféricas**
- **Vertidos de Aguas Residuales**
- **Ruido**
- **Consumo de Recursos Naturales.**

b) Aspectos Ambientales en condiciones anormales de funcionamiento

Teniendo en cuenta los aspectos derivados de posibles situaciones de emergencia y el arranque y parada de las instalaciones.

Los aspectos identificados son evaluados, determinando aquellos que son significativos. Para ello se aplica una metodología con los siguientes criterios:

- **Probabilidad de ocurrencia:** Posibilidades de que ocurra un suceso determinado.
- **Carácter del impacto:** Valora la intensidad del impacto.
- **Extensión del impacto:** Área afectada por el impacto.
- **Elementos preventivos y correctivos existentes:** Elementos o sistemas que minimizan la posibilidad de aparición y los efectos del impacto.

Los aspectos que superan un valor X determinado por el método son considerados significativos. Los que son iguales o inferiores de dicho valor no se consideran significativos.

Aspectos ambientales indirectos:

Un aspecto ambiental que puede ser el resultado de la interacción entre nuestra organización y terceros y en el cual podemos influir en un grado razonable en esa organización.

Los aspectos ambientales indirectos del Grupo GSK tienen su origen en los servicios externos contratados a

- Proveedores de Medio Ambiente
- Proveedores habituales de suministros varios
- Proveedores no habituales de servicios varios

Los pasos considerados en el tratamiento de los aspectos indirectos son los siguientes:

- Identificación de los aspectos.
 - Evaluación de los aspectos identificados.
 - Aplicación del criterio de significancia de los aspectos evaluados.
- Se identifican como aspectos ambientales indirectos las emisiones, consumos de combustible y residuos derivados tanto de la recogida de residuos por parte de proveedores de medio ambiente como del suministro de materiales diversos. Estos aspectos se derivan del transporte y servicio desde las instalaciones de cada proveedor habitual hasta el centro o viceversa.
 - Tanto para proveedores de medio ambiente como para proveedores habituales de suministros y servicios varios se utilizan los siguientes criterios de valoración durante la evaluación:
 - **Seguridad ambiental:** Este criterio evalúa el daño que puede producir al Medio Ambiente el residuo o suministro

en caso de fuga o derrame mientras es transportado por el gestor.

- **Distancia del transporte:** Este criterio evalúa la distancia que recorre el transportista desde nuestras instalaciones hasta las plantas de tratamiento de los residuos generados o desde los almacenes del proveedor de suministros hasta nuestras instalaciones.
- **Frecuencia:** Este criterio evalúa la cantidad de veces que ese servicio tiene impacto sobre el medio ambiente. Cuantas menos veces venga al Centro, menos impacto en el medio ambiente.
- **Modalidad de transporte:** Este criterio valora el transporte compartido. El impacto sobre el medio ambiente es menor si se aprovecha un mismo transporte para recoger residuos o entregar un servicio a varios clientes.
- **Capacidad de influencia sobre el aspecto:** Este criterio valora nuestra capacidad de influencia sobre el proveedor para la reducción del impacto ambiental debido a nuestra demanda por el servicio

Para mayor control del servicio prestado, se les aplican una serie de criterios adicionales como:

- **Auditoría previa** al comienzo del servicio y evaluaciones periódicas, según procedimiento interno. (PNT-EHS-20 Coordinación de actividades empresariales).
- **Obligación de comunicación** anterior de cualquier subcontratación a terceros de cualquier servicio, especialmente el transporte de residuos.



1.1.2. Objetivos medioambientales

A continuación, se presentan los objetivos y metas medioambientales de 2020.

Durante 2021 también se han fijado nuevos objetivos relacionados con la reducción en el uso de plásticos de un solo uso, la disminución en el uso de compuestos clorados y reducción en el consumo de energía.



Objetivo Ambiental (Todos los negocios): REDUCCIÓN DEL 2% EN EL CONSUMO DE PAPEL CON RESPECTO AL AÑO ANTERIOR

Reducción en el consumo de recursos naturales

PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE ACCIONES PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO

Descripción de la acción	Medios		Plazo de ejecución	Responsables de la ejecución	Indicador	Grado de cumplimiento de las acciones 1ª revisión	Grado de cumplimiento del indicador 1ª revisión	Grado de cumplimiento de las acciones 2ª revisión	Grado de cumplimiento del indicador 2ª revisión	Grado de cumplimiento de las acciones final	Grado de cumplimiento del indicador final	
	Materiales	Humanos										
Proyecto "smart offices". Cambio de zonas de oficinas tradicionales por oficinas abiertas	Presupuesto corporativo para el proyecto	Diferentes contratas.	sep-20	WREF	Cambio de las oficinas	En el primer trimestre se completó el cambio de algunas zonas de oficinas en las que se cambió el mobiliario, la disposición, etc.	100%	-	-	-	-	100%
Comparar a final de año el consumo de papel entre 2019 y 2020	Incluido en el salario de EHS	EHS Advisor/ Contactos EHS	ene-20	EHS&S	Comparativa entre años	-	-	-	-	-	-	100%

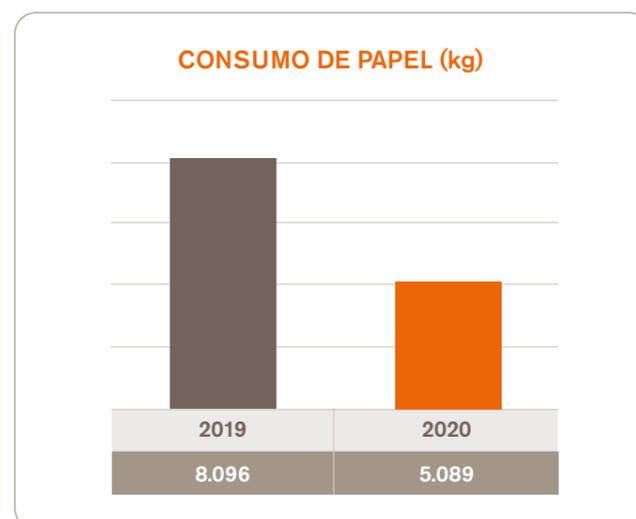
NOTA: Siempre habrá acciones para el seguimiento de la verificación de la consecución del objetivo.

SEGUIMIENTO DE CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO:

Información complementaria revisión FINAL. (Tabla, gráficos y conclusión sobre el cumplimiento)

% De cumplimiento del objetivo: **100%**

	2019	2020	%
Consumo de papel (kg)	8.096	5.089	-37%



CONCLUSIÓN: El objetivo se cumple satisfactoriamente. Habiendo completado todas las acciones programadas, se consigue una reducción del 37% en el consumo de papel comparado con el año anterior.



Objetivo Ambiental (Todos los negocios): REDUCCIÓN DEL 5% EN EL CONSUMO DE ENERGÍA

Reducción en el consumo de recursos naturales

PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE ACCIONES PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO

Descripción de la acción	Medios		Plazo de ejecución	Responsables de la ejecución	Indicador	Grado de cumplimiento de las acciones 1ª revisión	Grado de cumplimiento del indicador 1ª revisión	Grado de cumplimiento de las acciones 2ª revisión	Grado de cumplimiento del indicador 2ª revisión	Grado de cumplimiento de las acciones final	Grado de cumplimiento del indicador final	
	Materiales	Humanos										
Sustitución de todas las UPS del centro, adaptándolos a las actuales necesidades	70319,14	WREF (CBRE)	dic-20	WREF (CBRE)	Sustitución de todas las UPS	Se ha cambiado la mayoría de las UPS, pero en el segundo semestre se planea terminar de cambiar el resto.	70%	-	-	-	-	100%
Verificar funcionamiento válvula de frío vs humectación en AC-301-2, comparar con el funcionamiento óptimo que tienen el AC-301-3 y AC-301-4	Incluido dentro de contrato de servicios	WREF (CBRE)	feb-20	WREF (CBRE)	Verificar y comprar el funcionamiento de la válvula de frío vs humectación	Se verifica el cálculo.	100%	-	-	-	-	100%
Renovación de las cubiertas del edificio B	40244,72	WREF (CBRE)	sep-20	WREF (CBRE)	Cambio de las cubiertas	Debido a las condiciones climatológicas, las cubiertas comienzan a cambiarse en el segundo semestre.	0%	-	-	-	-	100%
Cambio del alumbrado a LED del edificio D2.	42660,51	WREF (CBRE)	sep-20	WREF (CBRE)	Cambio de las luminarias existentes por luminarias tipo LED	Programado para el segundo semestre	0%	-	-	-	-	100%
Calorifugado de intercambiadores ACS cocina y Calor CIF	Incluido dentro de contrato de servicios	WREF (CBRE)	sep-20	WREF (CBRE)		Programado para el segundo semestre	0%	-	-	-	-	100%
Optimización de los horarios de las zonas clasificadas, P3, P3* y salas limpias los fines de semana y festivos	Incluido dentro de contrato de servicios	WREF (CBRE)	jul-20	WREF (CBRE)	Horario optimizado	Se optimizan los horarios según el plan	100%	-	-	-	-	100%
Modificación climatización permanente en los almacenes del EDIFICIO F.	Incluido dentro de contrato de servicios	WREF (CBRE)	jul-20	WREF (CBRE)	Se crea nuevo horario un nuevo horario para la climatización de los almacenes de la planta -1 del F y quedan desvinculados del horario general Climatización F el CL-18 (almacén muebles), UV3 (almacén cocina) 2 Fancoils de almacén muebles, 1 Fancoils antigua recepción de mercancías	Se realiza el cambio de horario según el plan	100%	-	-	-	-	100%

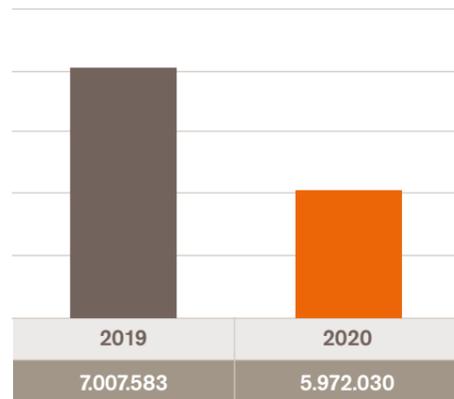
NOTA: Siempre habrá acciones para el seguimiento de la verificación de la consecución del objetivo.

Información complementaria revisión FINAL. (Tabla, gráficos y conclusión sobre el cumplimiento)

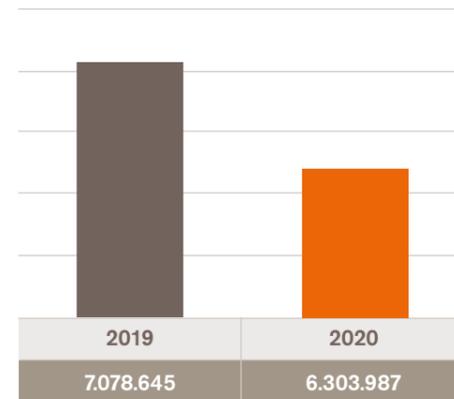
% De cumplimiento del objetivo: 100%

	2019	2020	%		2019	2020	%
Consumo de gas (KWh)	7.007.583	5.972.030	-15%	Consumo eléctrico (KWh)	7.078.645	6.303.987	-11%

CONSUMO DE GAS (KWh)



CONSUMO ELÉCTRICO (KWh)



CONCLUSIÓN: El objetivo se ha cumplido satisfactoriamente. Como puede observarse en las tablas y en las gráficas, se ha conseguido reducir el consumo de gas natural en un 15% y el consumo de energía eléctrica en un 11%.



Objetivo Ambiental (Todos los negocios): REDUCCIÓN DE UN 2% EN LA CANTIDAD TOTAL DE RESIDUOS PELIGROSOS DE DISOLUCIONES ACUOSAS

Reducción en la generación de residuos peligrosos

PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE ACCIONES PARA LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO

Descripción de la acción	Medios		Plazo de ejecución	Responsables de la ejecución	Indicador	Grado de cumplimiento de las acciones 1ª revisión	Grado de cumplimiento del indicador 1ª revisión	Grado de cumplimiento de las acciones 2ª revisión	Grado de cumplimiento del indicador 2ª revisión	Grado de cumplimiento de las acciones final	Grado de cumplimiento del indicador final	
	Materiales	Humanos										
Comunicación de buenas prácticas medioambientales relacionada con la importancia de segregar adecuadamente	Incluido en el salario de EHS	EHS&S	dic-20	Coincide con medios humanos	Participación en reuniones de unidad y en reuniones de contactos EHS&S	Se atendió a las reuniones de contactos EHS&S y de unidad programadas (aunque debido a la situación de pandemia alguna de ellas fueron online).	-	100%	-	-	-	-
Asegurar que los cursos de segregación de residuos en el laboratorio han sido realizados por todos los científicos	Incluido en el salario de EHS	EHS&S	dic-20	Coincide con medios humanos	Reporte de realización de cursos de "Mylearning"	Se realizó el curso e gestión de residuos en los laboratorios.	-	100%	-	-	-	-
Intentar actualizar en la medida de lo posible los equipos más antiguos para así sustituirlos por equipos más eficientes	Incluido en el salario	EHS&S Core support group	dic-20	Coincide con medios humanos	Compra de nuevos equipos	Debido a las condiciones climatológicas, las cubiertas comienzan a cambiarse en el segundo semestre.	-	-	-	-	Siempre que se compra un nuevo equipo se tiene en cuenta la eficiencia del mismo.	100%
Utilizar dentro de lo posible nuevas técnicas más eficientes que puedan suponer una disminución en la generación de residuos peligrosos.	Incluido en el salario	EHS&S Unidades de negocio	dic-20	Coincide con medios humanos	Utilización de nuevas técnicas	Un ejemplo de una nueva técnica que se implementó durante el 19-20 fueron las técnicas alternativas en la realización de ensayos (SYBR GREEN). Gracias a ello se reduce el consumo de ciertos disolventes, reduciendo así la producción de disoluciones acuosas.	-	50%	Se realiza durante todo el año	50%	Se realiza durante todo el año	100%
Realizar una comparativa entre el 2019 y 2020 para comprobar si realmente se está disminuyendo el residuo de disoluciones acuosas.	Incluido en el salario	EHS&S	ene-21	Coincide con medios humanos	Comparativa de consumo	-	-	-	-	-	-	100%

NOTA: Siempre habrá acciones para el seguimiento de la verificación de la consecución del objetivo.

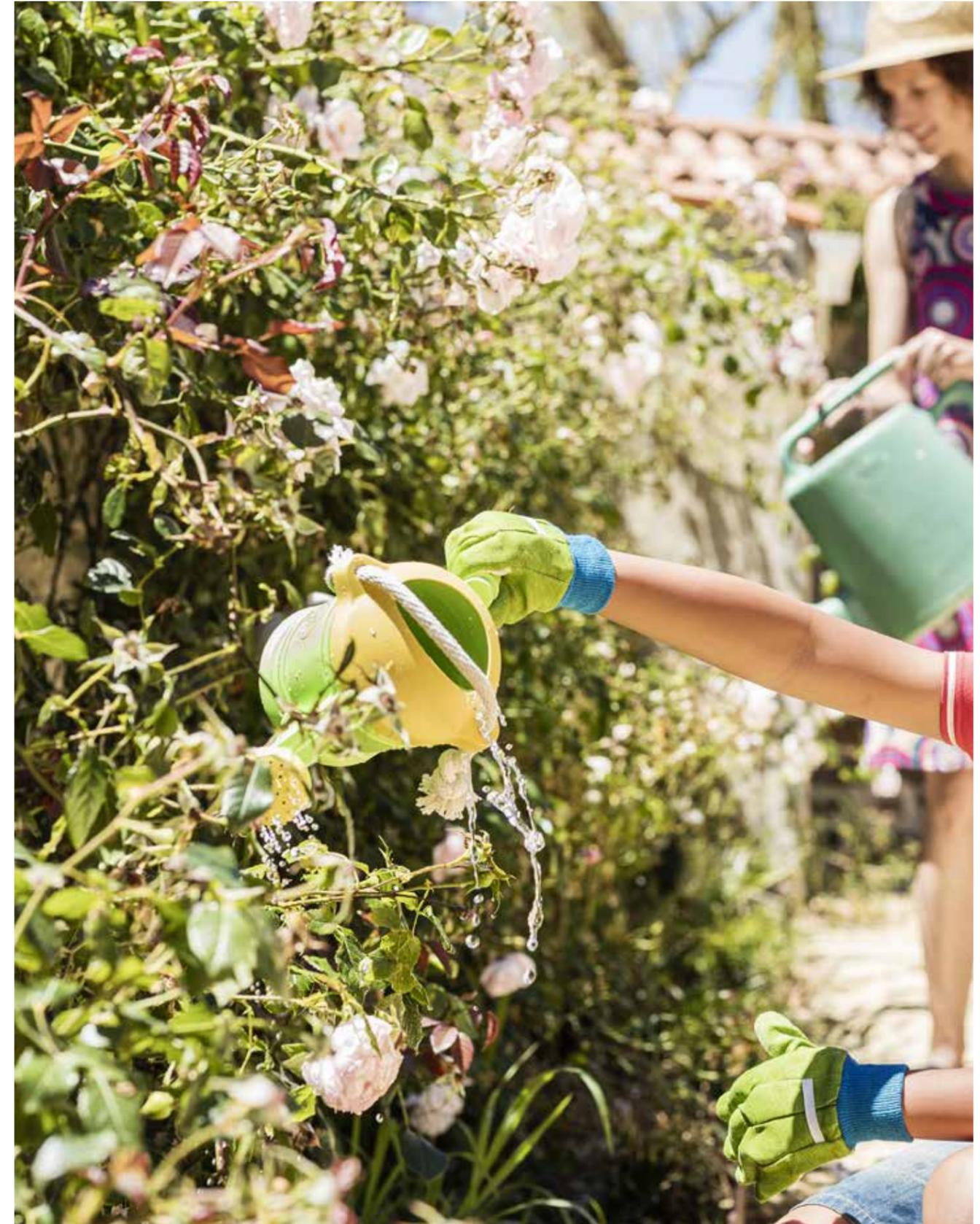
Información complementaria revisión FINAL. (Tabla, gráficos y conclusión sobre el cumplimiento)

% De cumplimiento del objetivo: 100%

	2019	2020	%
Kg Disoluciones acuosas	2.190	1.196	-45%



CONCLUSIÓN: El objetivo se cumple satisfactoriamente. Cumpliendo todas las acciones programadas se consigue una reducción del 45% en los residuos de disoluciones acuosas.



1.1.3. Evaluación del comportamiento medioambiental

A continuación, se muestran los Indicadores ambientales, adaptados al nuevo reglamento EMAS (1221/2009), que permiten evaluar la evolución del centro y observar el cumplimiento del principio de mejora continua del comportamiento ambiental.

Para los Indicadores Básicos (IB), siguiendo las indicaciones del Reglamento EMAS III para empresas de servicios o que su actividad no es la producción, se utilizará como denominador el número de empleados o personas que influyen en el indicador analizado, lo cual viene descrito en la base de las tablas que se presentan a continuación.

Para calcular estos indicadores, se tiene en cuenta todo el centro, porque al compartirse edificio, actividades, etc. no es posible hacer una clara diferenciación entre las empresas del grupo y las personas subcontratadas que hacen uso de las instalaciones y recursos.

De todos modos, en el pie de página se detallará a qué corresponde el número de empleados.

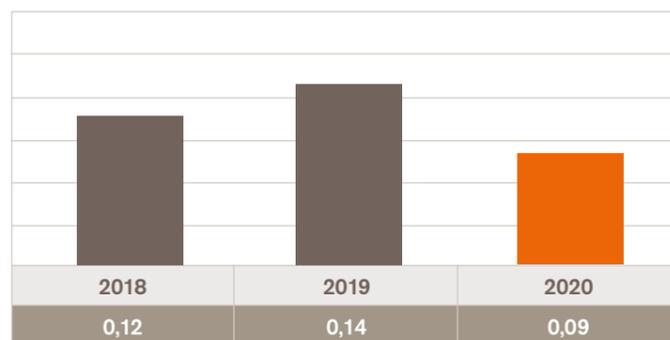
Los indicadores básicos hacen referencia, a los tres últimos años 2018-2020.

GENERACIÓN TOTAL ANUAL DE RESIDUOS (PELIGROSOS + URBANOS)

GENERACIÓN ANUAL DE RESIDUOS PELIGROSOS + URBANOS	Año 2018	Año 2019	Año 2020
Total toneladas de residuos (peligrosos+urbanos)	174,55	192,22	128,11
Número de empleados para IB	1.507	1.417	1.482
Toneladas de residuos(peligrosos+urbanos) / número empleados	0,12	0,14	0,09

*El número de empleados se corresponde con el número de personas que pueden generar residuos en los edificios de oficinas: empleados basados en las oficinas, contratistas habituales, becarios, ETT, Red de Ventas y personal del centro de I+D.

KILOGRAMOS DE RESIDUOS (PELIGROSOS+URBANOS)/NÚMERO EMPLEADOS



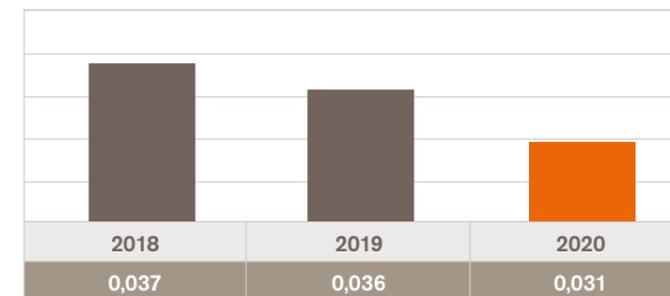
Durante el año 2020 se ha producido una disminución de los residuos generados, esto puede ser debido a que debido a que cada vez más, los empleados tienen más en cuenta la sostenibilidad y la importancia de la disminución de los residuos. Además, debido a la situación de COVID-19 el porcentaje de ocupación en el entorno de oficina ha disminuido.

GENERACIÓN TOTAL ANUAL DE RESIDUOS PELIGROSOS

GENERACIÓN ANUAL DE RESIDUOS PELIGROSOS	Año 2018	Año 2019	Año 2020
Total toneladas de residuos peligrosos	55,42	50,97	46,43
Número de empleados para IB	1.507	1.417	1.482
Toneladas de residuos peligrosos /número empleados	0,037	0,036	0,031

*El número de empleados se corresponde con el número de personas que pueden generar residuos en los edificios de oficinas: empleados basados en las oficinas, contratistas habituales, becarios, ETT, Red de Ventas y personal del centro de I+D.

KILOGRAMOS DE RESIDUOS PELIGROSOS/NÚMERO EMPLEADOS

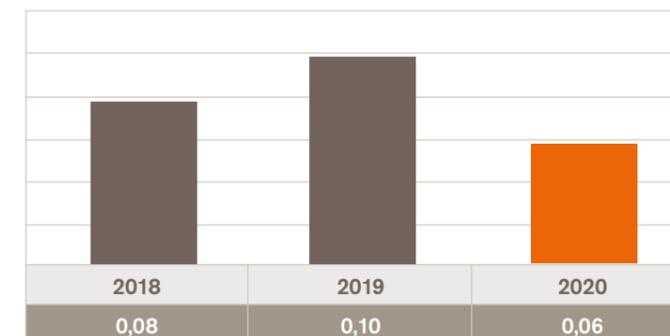


GENERACIÓN TOTAL ANUAL DE RESIDUOS URBANOS

GENERACIÓN TOTAL ANUAL DE RESIDUOS URBANOS	Año 2018	Año 2019	Año 2020
Total, toneladas de residuos urbanos	119,13	141,26	81,68
Número de empleados para IB	1507	1417	1.482
Toneladas de residuos urbanos /número empleados	0,08	0,10	0,06

*El número de empleados se corresponde con el número de personas que pueden generar residuos en los edificios de oficinas: empleados basados en las oficinas, contratistas habituales, becarios, ETT, Red de Ventas y personal del centro de I+D.

KILOGRAMOS DE RESIDUOS URBANOS /NÚMERO EMPLEADOS



Los residuos peligrosos durante el 2020 han disminuido con respecto al año anterior. La actividad de I+D que es la que más residuos peligrosos genera no ha parado por la situación COVID-19, esto demuestra que los empleados están cada vez más concienciados con la sostenibilidad, además, los equipos que se adquieren y las técnicas que se realizan son también cada vez más eficientes. Algunos ejemplos de residuos peligrosos que han tenido un gran porcentaje de reducción son las disoluciones acuosas, residuos radiactivos y residuos de tóner.

Durante el 2020 se produce una disminución en la generación de residuos urbanos, esto puede ser debido a que los empleados, cada vez más, tienen en cuenta la sostenibilidad. Además, debido a la situación de COVID-19, el porcentaje de ocupación en el entorno de oficina ha sido menor. Algunos ejemplos de los residuos urbanos que más ha disminuido son la viruta de experimentación gracias a las técnicas y procesos más eficientes que promueven la utilización de menos viruta, el residuo de agua con mezcla de aceites de cocina debido a que ha habido meses en los que la cocina ha permanecido cerrada, palés y madera suelta y aceite vegetal. Como se puede ver en la tabla del punto 1.1.3.1. Medidas de prevención, reciclaje, reutilización eliminación de residuos todos los residuos urbanos tienen como destino valorizar.

EMISIONES ANUALES TOTALES DE GASES EFECTO INVERNADERO

En cuanto a las emisiones anuales totales de efecto invernadero estamos incluyendo únicamente las emisiones de CO₂ y HFC. En esta declaración no se incluyen emisiones de CH₄, N₂O, PFC y SF₆ por no ser emitidas en nuestras instalaciones.

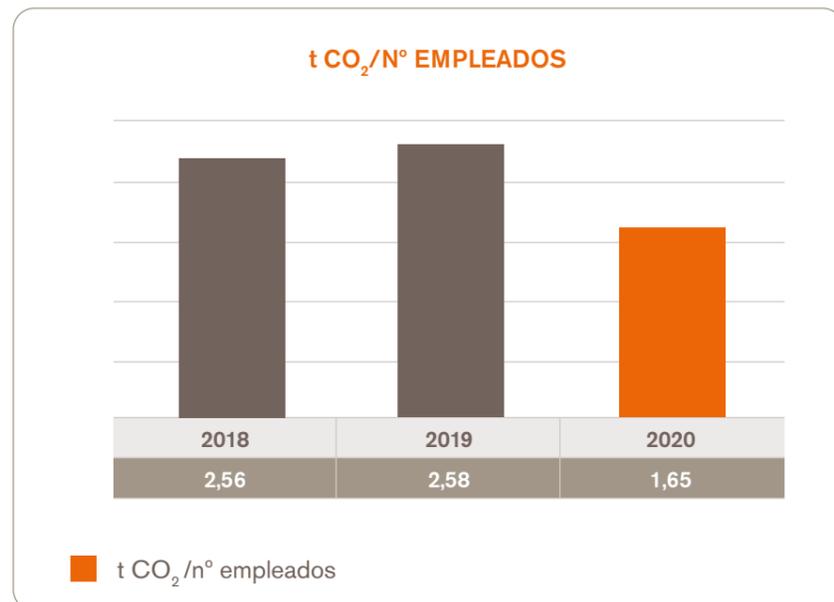
TONELADAS DE CO ₂ POR EMPLEADO**	Año 2018	Año 2019	Año 2020
t CO ₂ gas (Calderas de agua caliente y generadores de vapor)	1.503,15	1.297,70	1.105,93
t CO ₂ de coches red de ventas (todo)	2.308,33	2.112,35	1.204,20
t CO ₂ gasoil grupo electrógeno Farma	1,39	0	0
t CO ₂ de gases refrigerantes	46,60	240,72	132,54
Total de toneladas de CO ₂	3.859,47	3.650,77	2.442,68
Número de empleados	1.507	1.417	1.482
t CO₂/n° empleados	2,56	2,58	1,65

*El número de empleados se corresponde con el número de personas que hacen uso de los edificios de oficinas y red de ventas: empleados basados en las oficinas, contratistas habituales, becarios, ETT, Red de Ventas y personal del centro de I+D.

**Los factores de emisión de CO₂ están tomados de las siguientes fuentes:

Fuente: http://www.camarazaragoza.com/wp-content/uploads/2012/10/calculoemisiones.xls	Litro de gasoil/KWh	10,6
Fuente: http://www.camarazaragoza.com/wp-content/uploads/2012/10/calculoemisiones.xls	gr CO ₂ /kwh	263
Fuente: Factura enero 2011 de Naturgas energía	KWh/m ³ gas	11,88
Fuente: http://calcarbono.servicios4.aragon.es	kg. CO ₂ /m ³ gas	2,2
Fuente conversión gases refrigerantes: netenvira		

En 2020 se ha producido una gran disminución en el consumo de gas gracias a diferentes proyectos que pueden verse en el punto "1.1.4.4. Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética". Se puede observar cómo las emisiones han disminuido en todos los puntos, diferentes acciones llevadas a cabo por el departamento de ingeniería y mantenimiento han ayudado a este resultado al igual que la situación de COVID-19 ya que el porcentaje de ocupación del centro en el área de oficinas ha sido menor.



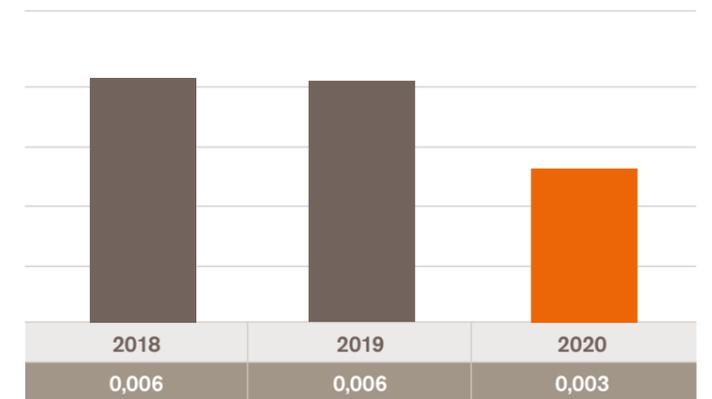
EFICIENCIA EN EL CONSUMO DE MATERIALES

Como puede observarse, el consumo de papel ha disminuido, es muy probable que este resultado sea gracias a la cultura de "SMART Working" en la que se apuesta por la innovación y tecnología y que cada vez se aplica a más espacios de la compañía. Además, los empleados cada vez están más concienciados con el medio ambiente y todo tiende a almacenarse en formato digital en lugar de en papel.

*El número de empleados se corresponde con el número de personas que pueden consumir papel en el centro: empleados basados en las oficinas, contratistas habituales, becarios, ETT, Red de Ventas y personal del centro de I+D.

GASTO MÁSIICO ANUAL DE PAPEL	Año 2018	Año 2019	Año 2020
Toneladas de papel	8,45	8,10	5,09
Número de empleados	1.507	1.417	1.482
Toneladas de papel / número de empleados	0,006	0,006	0,003

KILOGRAMOS DE PAPEL/N° DE EMPLEADOS



Gasto másico anual de disolventes (Tn)	2018	2019	2020
Diclorometano	1,275	0,795	0,696
Hexano (Acetato de etilo)	0,807	1,023	0,763
Acetona	0,840	0,755	0,437
Metanol	0,755	0,761	0,631
Ciclohexano	1,602	1,234	0,953
Acetonitrilo	0,963	0,904	0,443
Isopropanol	0,00	0,00	0,002
Total toneladas de disolventes	6,24	5,47	3,93
Nº Empleados	1.507	1.417	1.482
Total toneladas de disolventes / número de empleados	0,0041	0,0039	0,0026

*El número de empleados se corresponde con el número de personas que pueden consumir papel en el centro: empleados basados en las oficinas, contratistas habituales, becarios, ETT, Red de Ventas y personal del centro de I+D.

*Para la conversión de litros a toneladas se ha tenido en cuenta la densidad de cada disolvente. Diclorometano 1,325 g/ml, acetato de etilo 0,902 g/ml, acetona 0,791 g/ml, metanol 0,791 g/ml, ciclohexano 0,779 g/ml, acetonitrilo 0,786 g/ml e isopropanol 0,785 g/ml (Fuente: <https://www.sigmaaldrich.com/>)

Durante el año 2020 ha disminuido de forma considerable el consumo de disolventes. Esto está claramente relacionado con el proyecto de química verde, en los cambios de equipos y técnicas por otros más eficientes ayudando así a disminuir las cantidades de disolventes necesarias.

EFICIENCIA ENERGÉTICA

Como se puede apreciar en la tabla, el consumo eléctrico ha disminuido en todos los puntos analizados. Las diferentes acciones realizadas durante el 2020 relacionadas con la disminución de la energía eléctrica y gas pueden observarse en el punto "1.1.4.4. Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética". Además, la situación de COVID-19 es posible que haya impactado ya que el porcentaje de ocupación en el entorno de oficinas fue menor y el uso del coche de la red de ventas también se vio afectado.

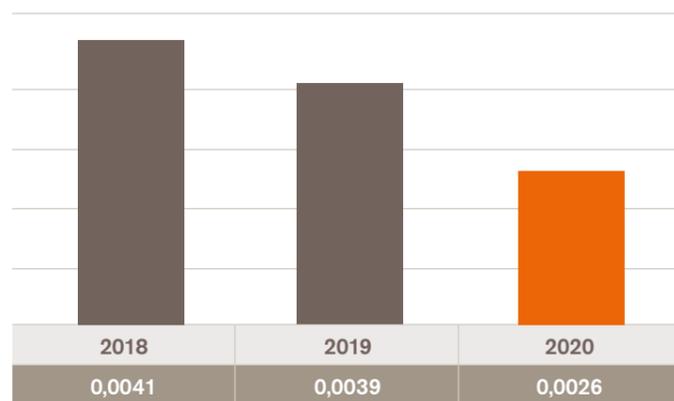
Es importante puntualizar, que toda la energía que se suministra en las instalaciones es energía verde, procedente de fuentes renovables. Y que toda la energía producida por los paneles fotovoltaicos de la instalación se cede a la red eléctrica.

CONSUMO DIRECTO TOTAL DE ENERGÍA (ELECTRICIDAD+GAS+GASOIL)*	Año 2018	Año 2019	Año 2020
Número de empleados	1507	1417	1482
MWh energía eléctrica	7193,04	7078,65	6303,99
MWh gas	8117,02	7007,58	5.972,03
MWh gasoil (coche red de ventas)	12464,97	11101,82	6.502,70
MWh gasoil (grupo electrógeno)	5,30	0,00	0,00
Total de MWh energía	27780,33	25188,05	18.778,72
Total de MWh energía / número de empleado	18,43	17,78	12,67

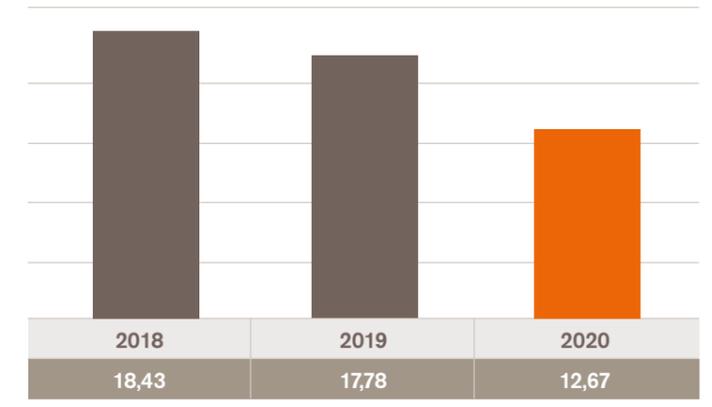
*El número de empleados se corresponde con el número de personas que hacen uso de las oficinas y red de ventas: empleados basados en las oficinas, contratistas habituales, becarios, ETT, Red de Ventas y personal del centro de I+D.

*Se trata del total de consumo de energía del centro, tanto eléctrica como procedente de gas y de gasoil, según facturación de proveedor habitual, más un estimado del consumo de coches de delegados de la red de ventas. Para transformar el gasoil de los coches de la red de ventas se estima que un litro de gasóleo equivale a 10,6 KWh. (Fuente: <http://www.camarazaragoza.com/wp-content/uploads/2012/10/calculoemisiones.xls>).

TOTAL TONELADAS DE DISOLVENTES/NÚMERO DE EMPLEADOS



TOTAL DE MWh ENERGÍA/Nº DE EMPLEADO

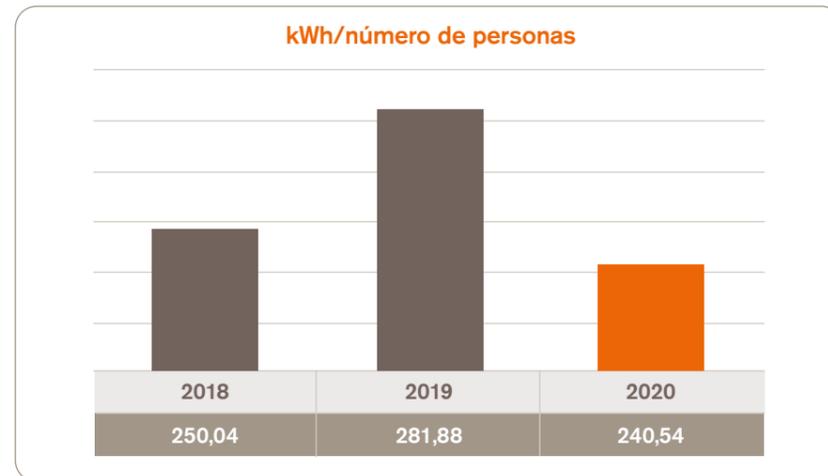


ENERGÍA FOTOVOLTAICA

En las instalaciones se genera energía fotovoltaica. Durante el año 2020 se ha producido un total de 356474 kWh.

GENERACIÓN DE ENERGÍA FOTOVOLTAICA	Año 2018	Año 2019	Año 2020
kWh Energía Fotovoltaica	376.815	399.421	356.474
Número de personas	1.507	1.417	1.482
kWh/número de personas	250,04	281,88	240,54

*El número de empleados se corresponde con el número de personas que hacen uso de las instalaciones: empleados basados en Tres Cantos, contratistas habituales, becarios, ETT, Red ventas y personal del centro de I+D.



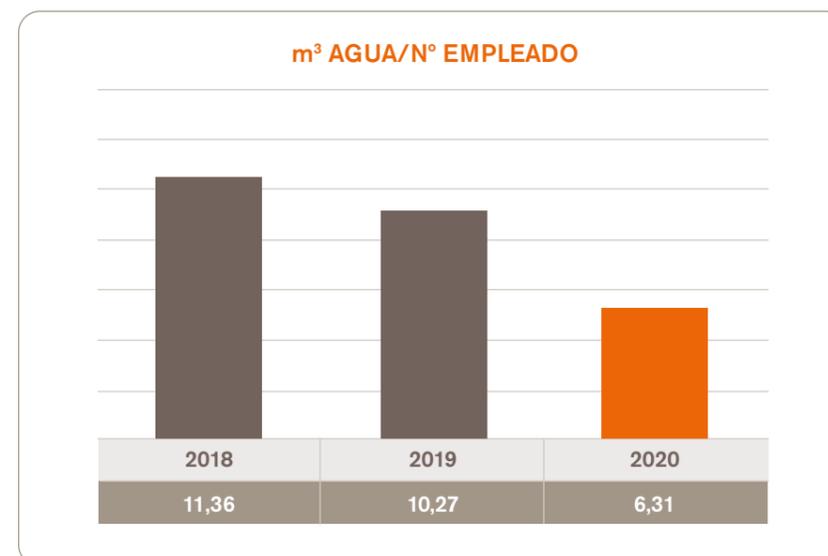
AGUA

Durante el 2020 se observa una reducción en el consumo de agua. Esto puede ser debido a que desde WREF siempre que es posible implantan diferentes iniciativas para intentar reducir dicho consumo. También mejoran las prácticas medioambientales de los trabajadores. Y, al igual que ocurre con otros indicadores, debido a la situación de COVID-19, la ocupación de las oficinas no ha sido el 100% por lo que ha influido a la reducción del consumo de agua.

CONSUMO TOTAL ANUAL DE AGUA*	Año 2018	Año 2019	Año 2020
Metros cúbicos de agua	17.118,97	14.551,54	9.346,95
Número de empleado	1.507	1.417	1.482
m³ agua/nº empleado	11,36	10,27	6,31

*El número de empleados se corresponde con el número de personas que hacen uso de las oficinas: empleados basados en las oficinas, contratistas habituales, becarios, ETT, Red de Ventas y personal del centro de I+D.

*Se trata del consumo anual de agua por empleado según facturación del Canal de Isabel II.



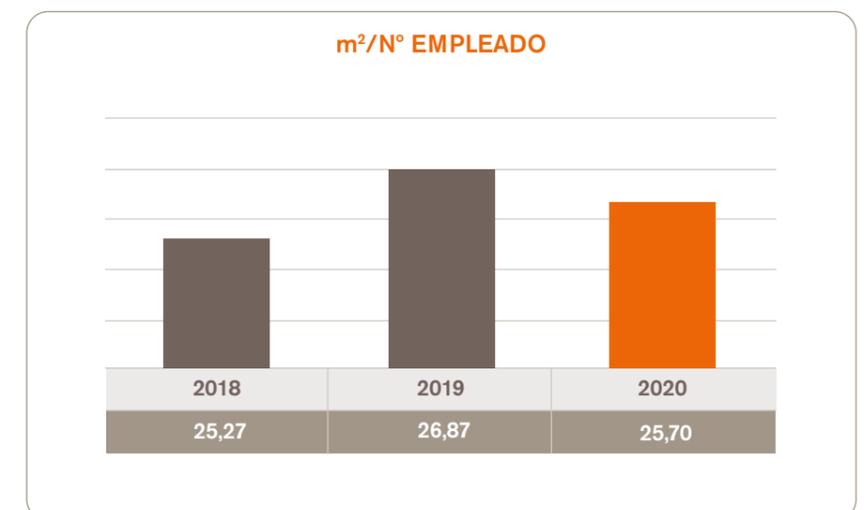
BIODIVERSIDAD

En 2020 se ha producido un aumento en el número de empleados y al no variar los metros cuadrados construidos, esto da como resultado 25,70 m² por empleado en 2020.

BIODIVERSIDAD	Año 2018	Año 2019	Año 2020
Metros cuadrados construidos	38.082	38.082	38.082
Número de empleado	1.507	1.417	1.482
m² / nº empleado	25,27	26,87	25,70

*El número de empleados se corresponde con el número de personas que hacen uso de las instalaciones: empleados basados en Tres Cantos, contratistas habituales, becarios, ETT, Red ventas y personal del centro de I+D.

* Los metros cuadrados construidos corresponden exclusivamente a los edificios de oficinas



1.2. Información detallada

1.2.1. Información general detallada

1.2.1.1. Sobre efectos previsibles y actuales de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, seguridad y salud

El Grupo GSK ha apostado por la certificación del sistema de gestión del medioambiente, la seguridad, la salud, el bienestar y la sostenibilidad en las normas UNE-EN ISO 14001: Sistemas de Gestión Ambiental, ISO 45001:2018 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y Modelo de Empresa Saludable (basado en la guía establecida por la Organización Mundial de la Salud).

Además, el Grupo GSK se encuentra validada según el Reglamento (CE) 1221/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de noviembre de 2009 relativo a la participación voluntaria de organizaciones en un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS).

No en vano GlaxoSmithKline S.A., filiales comercializadoras, Laboratorios ViiV Healthcare, S.L. y GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L ha sido la primera compañía farmacéutica en verificarse en EMAS (1999) y certificarse como empresa saludable (2014)

Adicionalmente contamos con la acreditación de flota ecológica otorgada por el IHADE.

Todos estos sistemas de gestión están encaminados a la prevención y mitigación de riesgos a medio y largo plazo.

El marco de gestión de los cambios de la organización nos permite prever y gestionar con anterioridad cualquier impacto en el medio ambiente y en la seguridad y salud de nuestros empleados. Como se puede observar en el apartado 1.1.C. en los gráficos se realiza una comparativa de 3 años consecutivos donde se puede apreciar la tendencia de cada uno de los indicadores, mostrando el seguimiento de cada uno ellos y la gestión sobre la mitigación que se viene realizando.

No se prevén cambios en los riesgos con impacto medioambiental de nuestra actividades, productos y servicios a medio y largo plazo.

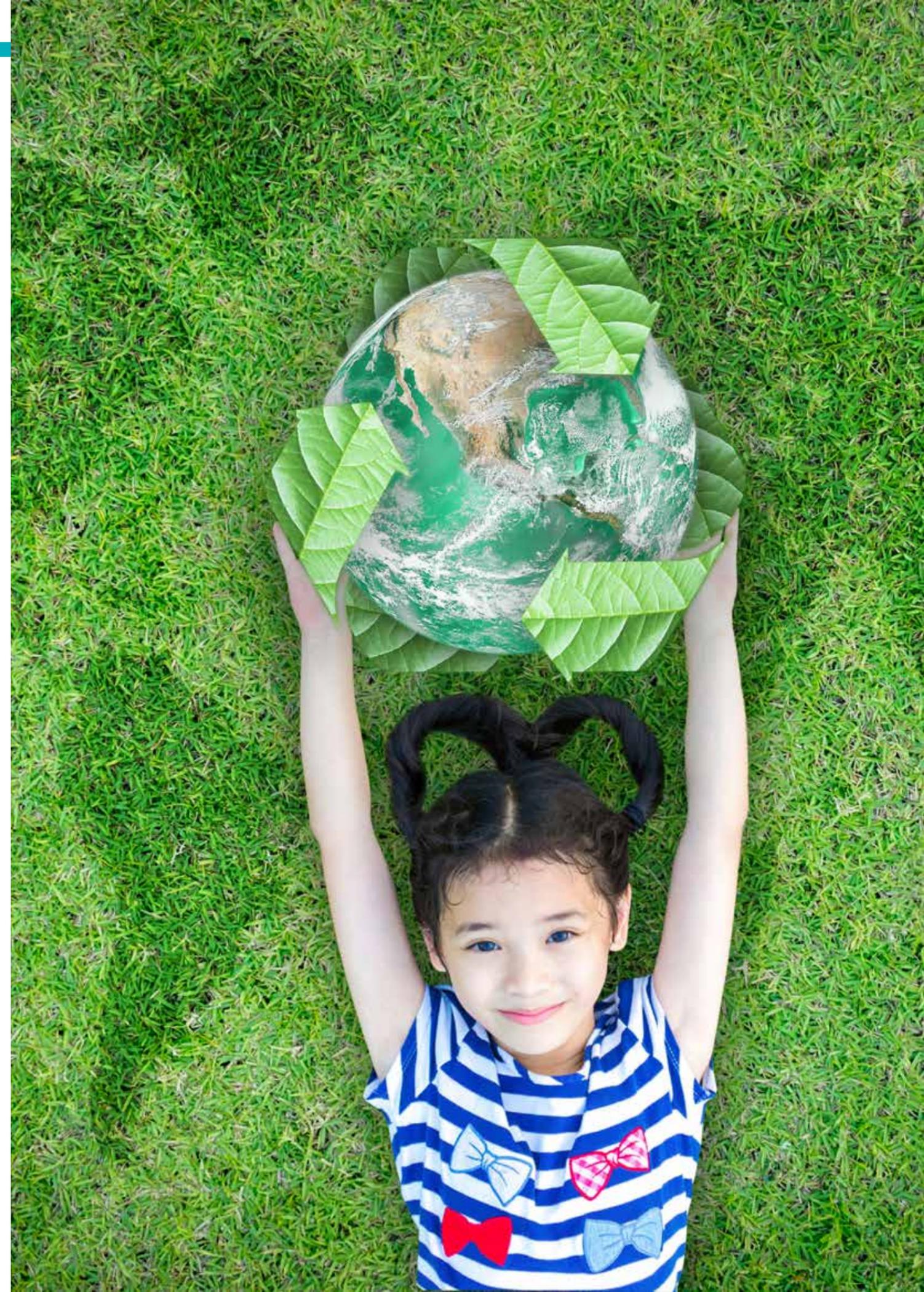
1.2.1.2. Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental

Como se mencionaba anteriormente el Grupo GSK han apostado por la certificación del sistema de gestión del medioambiente, la seguridad, la salud, el bienestar y la sostenibilidad en las normas UNE: EN ISO 14001: Sistemas de Gestión Ambiental, ISO 45001:2018 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y Modelo de Empresa Saludable (basado en la guía establecida por la Organización Mundial de la Salud).

Además, el Grupo GSK, se encuentran validadas según el Reglamento (CE) 1221/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de noviembre de 2009 relativo a la participación voluntaria de organizaciones en un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS).

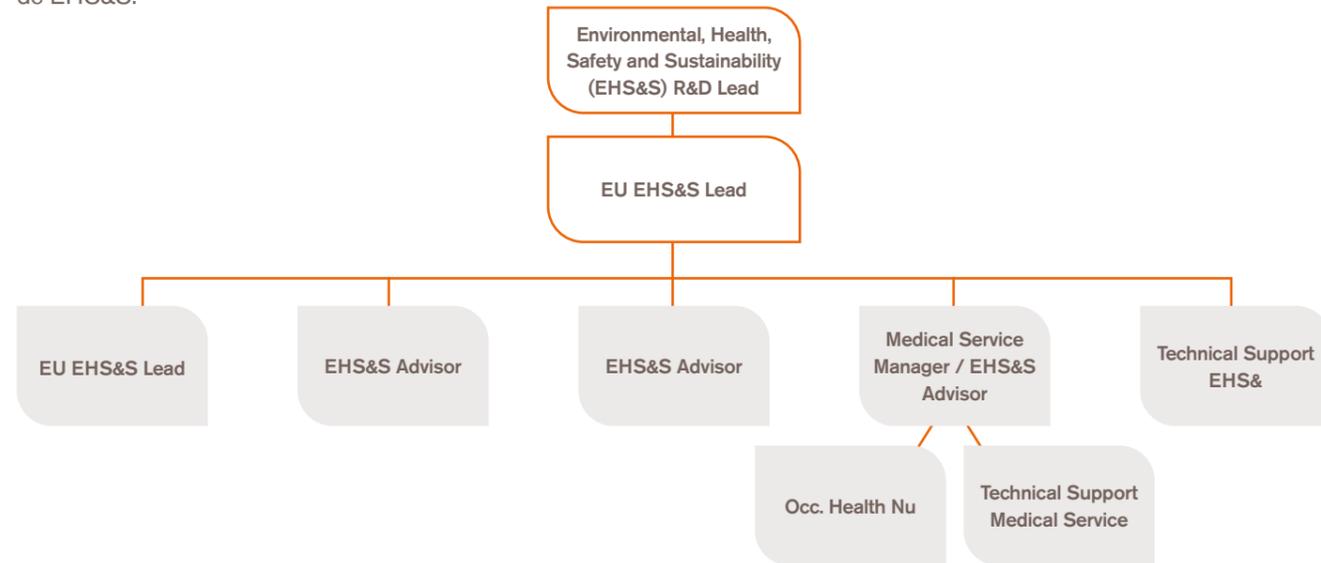
No en vano el Grupo GSKL ha sido la primera compañía farmacéutica en verificarse en EMAS (1999) y certificarse como empresa saludable (2014)

Adicionalmente contamos con la acreditación de flota ecológica otorgada por el IHADE.



1.2.1.3. Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales:

A continuación, se puede apreciar el organigrama de la organización del Área o Servicio que mantiene el Sistema de Gestión de EHS&S.



Los recursos económicos dedicados a la prevención de riesgos ambientales pueden verse en la tabla que se adjunta a continuación:

PROVEEDOR	ENTIDAD	CONCEPTO	IMPORTE FRA. (IVA incl.)
AEGFA	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Acreditación Flota Ecológica	1.815,00
AENOR	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Auditoría anual Farma	18.561,88
AENOR	GLAXOSMITHKLINE I+D, S.L.	Auditoría anual DDW	9.374,71
ATISAE	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Mediciones vertidos FARMA anual 2020 (semestral)	2.463,14
ATISAE	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Mediciones vertidos FARMA POZOS anual 2020 (semestral)	1.332,33
ATISAE	GLAXOSMITHKLINE I+D, S.L.	Mediciones vertidos DDW anual 2020 (semestral)	2.841,56
ATISAE	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Medición ruido anual Farma/DDW	752,26
ATISAE	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Medición adicional vertidos Arqueta D2	782,51
COASIQ	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Cuota de participación anual 2020	650,00
ENVIRA - Ingenieros	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Ecogestor TRES CANTOS Legislación anual 2020	4.813,58
LARAGON	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Renovación Licencias SAAS Laragon	26.378,00
UNDERGRAF	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Declaración Medioambiental Farma / DDW - Auditoría 2020	1.655,28
RECYCLING	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Retiradas vidrio 2020 (fras. mensuales)- Enero a Dic.	1.446,00
CONSEUR	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Retiradas residuos biosanitarios FARMA	1.559,59
CONSEUR	GLAXOSMITHKLINE I+D, S.L.	Retiradas residuos biosanitarios DDW	56.987,98
GVC	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Retiradas residuos peligrosos FARMA	48.349,95
GVC	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Retiradas residuos urbanos FARMA	28.012,59
GVC	GLAXOSMITHKLINE I+D, S.L.	Retiradas residuos DDW	12.850,06
Gasto total del personal de medio ambiente	GLAXOSMITHKLINE I+D, S.L.	Gastos de personal (Técnico de Medio Ambiente)	76.637,00
Gasto total del personal operarios de residuos	GLAXOSMITHKLINE, S.A.	Gastos de personal (Operarios de residuos)	69.401,20

NOMBRE DEL POYECTO	IMPORTE (€)	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES
Sustitución UPS de todo el centro	84.744,85	Sustitución de todas las UPS del centro, adaptándolos a las actuales necesidades, siendo reducida la capacidad de forma muy importante, ya que el uso de pc portátiles ha reducido la potencia necesaria. También la tecnología de fabricación es mucho más eficiente de la que había hace 10 años.	Ahorro en energía
Building D2 Lighting upgrade	40.244,72	Se ha tratado la cubierta por filtraciones de agua. La solución elegida tiene un alto efecto de reflexión de calor de la cubierta del edificio.	Ahorro en energía
Calorifugado de intercambiadores ACS cocina y Calor CIF	42.660,51	Cambio del alumbrado a LED del edificio D2.	Ahorro en energía
Optimización de los horarios de las zonas clasificadas, P3, P3* y salas limpias los fines de semana y festivos	5.867,67	Calorifugar intercambiadores detectados en la auditoría energética.	Ahorro en energía

1.2.1.4. Sobre la aplicación del principio de precaución

Nuestro sistema de gestión medioambiental está basado en un principio de control y prevención de la contaminación. Así lo refleja nuestra política. Para ello se identifican y evalúan los aspectos medioambientales y se establecen programas de objetivos de mejora continua. Nuestra verificación según el Reglamento EMAS garantiza el cumplimiento de totalidad de los requisitos legales aplicables relativos a nuestros aspectos medioambientales.

1.2.1.5. Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales

El Grupo GSK tiene contratado un seguro de Responsabilidad Medioambiental que cubre la responsabilidad de las sociedades del Grupo GSK en España ("Asegurados") por los daños causados al medioambiente de forma accidental por contaminación. El límite es de 20.000.000 Euros por período de seguro. El seguro se renueva anualmente y las garantías principales para riesgos ambientales son:

- **Costes de Subsanación:** La Compañía Aseguradora pagará a los Asegurados los gastos razonables en que se incurra para la investigación, cuantificación, seguimiento, reducción, retirada, supresión, tratamiento, neutralización o inmovilización de un hecho contaminante (por ejemplo, emisión, fuga o filtración de agentes contaminantes en la tierra, atmósfera o agua superficial o subterránea), impuestos por las autoridades administrativas.
- **Responsabilidad derivada del Transporte:** La Compañía Aseguradora pagará en nombre de los Asegurados todas las cantidades de las que resulten civilmente responsables por cualquier hecho contaminante causado por los productos o los residuos durante su transporte.
- **Costes de prevención:** La Compañía Aseguradora pagará a los Asegurados los costes necesaria y razonablemente incurridos por éstos para la neutralización, aislamiento o eliminación del riesgo de contaminación.

La Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental, establece un nuevo régimen jurídico de reparación de daños medioambientales de acuerdo con el cual los operadores que ocasionen daños al medio ambiente o amenacen con ocasionarlo deben adoptar las medidas necesarias para prevenir su causación o, cuando el daño se haya producido, para devolver los recursos naturales dañados al estado en el que se encontraban antes de la causación del daño.

En este sentido, la Ley 26/2007 prevé que los operadores previstos en su Anexo III constituyan garantías financieras con las

que hacer frente a las responsabilidades medioambientales en las que puedan incurrir. Para la fijación de la cobertura de tales garantías se debe disponer de un método de cálculo eficaz y homogéneo, que no genere distorsiones en el funcionamiento del mercado interior y permita definir con precisión y un grado mínimo de certeza el montante económico del riesgo ambiental al que está expuesto un operador en el desarrollo de sus actividades económicas y profesionales.

Para la fijación de la cuantía de la garantía financiera se tomará como punto de partida el Análisis del Riesgo Medioambiental (ARMA).

La metodología de análisis del riesgo utilizada en el estudio que se llevó a cabo en las instalaciones del Grupo GSK Tres Cantos, es conforme a lo especificado en el Art. 33 del Real Decreto 183/2015 por el que se modifica el Reglamento de desarrollo parcial de la Ley de Responsabilidad Medioambiental y se soporta en herramientas y modelos homogéneos y validados, tanto para la determinación de la intensidad y extensión del daño como para la posterior monetización del mismo. Asimismo, se incluye la totalidad de los puntos que conforman un Análisis del Riesgo Medioambiental según los criterios establecidos en la norma UNE 150008.

El Análisis del Riesgo Medioambiental que se realizó conlleva la siguiente secuencia de actividades:

- a) Identificación de los escenarios accidentales
- b) Estimación del índice de daño medioambiental (IDM) asociado a cada escenario accidental siguiendo los pasos que se establecen en el anexo III del citado RD.
- c) Establecimiento de probabilidad de ocurrencia de cada escenario accidental.
- d) Cálculo del riesgo asociado a cada escenario accidental como el producto entre la probabilidad de ocurrencia del escenario y el índice de daño medioambiental.
- e) Selección de los escenarios con menor índice de daño medioambiental asociado que agrupen el 95 por ciento del riesgo total.
- f) Establecimiento de la cuantía de la garantía financiera, como el valor del daño medioambiental del escenario con el índice de daño medioambiental más alto entre los escenarios accidentales seleccionados. Para ello se siguen los siguientes pasos: 1. En primer lugar, se cuantifica el daño medioambiental generado en el escenario seleccionado.

Una vez analizadas las actividades anteriores, se monetiza el daño medioambiental generado en dicho escenario de referencia, cuyo valor es igual al coste del proyecto de reparación primaria.

Por último y una vez calculada la cuantía de la garantía financiera obligatoria, se añaden a la misma los costes de prevención y evitación del daño.

Como conclusión del informe, y aunque el Grupo GSK está asegurada por el importe que se menciona al comienzo de este punto, el ARMA establece que el importe de garantía financiera implicaría un total de 113.663,722€. El Grupo GSK acredita la implantación de un Sistema de gestión medioambiental UNE-EN ISO 14001, EMAS 45001. Considerando que los costes de reparación primaria son inferiores a 300.000€, no habría obligatoriedad de constituir la garantía financiera.

La constitución de la garantía financiera debería hacerse por un importe de 113.663,722€.



1.2.2. Contaminación

1.2.2.1. Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan al medio ambiente

Dentro de nuestro programa de control y prevención de la contaminación, y basado en nuestras autorizaciones medioambientales, se realizan controles de los parámetros de vertido, de emisiones y de ruido externo (diurno, nocturno y vespertino). Además, la compañía cuenta con una planta de

tratamiento de efluentes del comedor y para los efluentes biológicos de I+D existe un "biowaste" seguido de una planta de tratamiento físico-químico. La contaminación lumínica no se considera característica debido a las condiciones de la instalación, ya que se trata de un centro de oficinas.

AUTOCONTROLES DE VERTIDOS

Muestra continua de la arqueta D2:

PARÁMETRO	UNIDADES	LÍMITES ESTABLECIDOS EN LA AUTORIZACIÓN DE VERTIDOS AYTO. TRES CANTOS	VALORES MÁS DESFAVORABLES 2020 ARQUETA D2
Caudal	m ³ /h	****	1,09
PH	Ud.pH	6-10	8,7
Conductividad (a 25°C)	us/cm ²	7.500	1.499,0
Temperatura	°C	35	24,9 (inicial) 24,5 (final)
DBO ₅	mg/l	1.000	216,0
DQO	mg/l	1.295	450,0
Sólidos en suspensión	mg/l	650	106,0
Aceites y grasas	mg/l	80	5,52
Detergentes totales	mg/l	27	1,62
Fósforo total	mg/l	24,5	7,86
Nitrógeno total	mg/l	103,5	103,00

Muestra continua de la arqueta DDW:

PARÁMETRO	UNIDADES	LÍMITES ESTABLECIDOS EN LA AUTORIZACIÓN DE VERTIDOS AYTO. TRES CANTOS	VALORES MÁS DESFAVORABLES 2020 ARQUETA DDW
Caudal	m³/h	****	1,05
PH	Ud.pH	6,5-10	9,1
Conductividad (a 25°C)	us/cm²	7500	503,0
Temperatura	°C	36,5	27,2
DBO ₅	mg/l	530	54,3
DQO	mg/l	975	75,0
Sólidos en suspensión	mg/l	545	54,5
Aceites y grasas	mg/l	61,3	3,35
Detergentes totales	mg/l	17	0,22
Fósforo total	mg/l	22,3	5,78
Nitrógeno total	mg/l	82,5	62,4
Cloruros	mg/l	2000	480,0
Boro	mg/l	1,65	<0,05
Toxicidad	U.T.	13,5	<1

Muestra puntual de la arqueta F:

PARÁMETRO	UNIDADES	LÍMITES ESTABLECIDOS EN LA AAI (DECRETO 57/2005 DE LAS C.A.M.)	VALORES MÁS DESFAVORABLES 2020 MUESTRA PUNTUAL
pH	Ud.pH	6-9	7,90
Conductividad (a 25°C)	us/cm2	7.500	183,00
Temperatura	°C	40	25,00
DBO ₅	mg/l	1.000	5,61
DQO	mg/l	1.750	<20
Sólidos en suspensión	mg/l	1.000	6,40
Aceites y grasas	mg/l	100	<1
Fósforo total	mg/l	40	0,18
Nitrógeno total	mg/l	125	5,00

Muestra puntual de la arqueta F pluvial:

PARÁMETRO	UNIDADES	LÍMITES ESTABLECIDOS EN LA AAI (DECRETO 57/2005 DE LAS C.A.M.)	VALORES MÁS DESFAVORABLES 2020 MUESTRA PLUVIAL
pH	Ud.pH	6-9	8,70
Conductividad (a 25°C)	us/cm2	7.500	1.474,00
Temperatura	°C	40	24,10
DBO ₅	mg/l	1.000	204,00
DQO	mg/l	1.750	486,00
Sólidos en suspensión	mg/l	1.000	135,00
Aceites y grasas	mg/l	100	50,00
Fósforo total	mg/l	40	23,90
Nitrógeno total	mg/l	125	227,00

Como puede observarse en la tabla, en uno de los autocontroles de 2020 el parámetro de nitrógeno total tuvo un valor por encima del límite, esto fue debido a una avería en una de las bombas de la instalación. La avería se solucionó y en el resto de autocontroles los valores de nitrógeno total no volvieron a superar los límites establecidos.

La "Autorización de vertidos líquidos industriales al sistema integral de saneamiento en C/ Severo Ochoa nº2" otorgada por el Ayuntamiento de Tres Cantos, como se ha comentado anteriormente, obliga a realizar mediciones en tres arquetas

distintas: dos mediciones en continuo en la arqueta del Edificio A que corresponde a las actividades investigación de GlaxoSmithKline, I+D, S.L., y en la arqueta del Edificio D2 que corresponde a las actividades de comercialización al por mayor de productos farmacéuticos de GlaxoSmithKline, S.A.; y una medición puntual en una de las tres arquetas de registro de vertido de aguas residuales declaradas por GlaxoSmithKline S.A., que vierten a los colectores de las calles Severo Ochoa y Miguel Servet, cada seis meses, y a preparar y entregar al Ayuntamiento los documentos de Autocontrol con esa periodicidad.

Mediciones de ruido externo

PUNTO DE MEDICIÓN	FUENTE DE GENERACIÓN	LAeq5s (dBA)			LÍMITE LEGAL
		Diurno	Vespertino	Nocturno	
Nº 1: C/ Santiago Grisolia, frente a las fuentes de la terraza y sobre el CIF (enterrado)	Ruido de la carretera	53,9	57,8	50,6	LAeq5s (dBA): Nocturno: 55 dBA; Diurno: 65 dBA; Tarde: 65 dBA (+ 5dBA para considerarse superado el límite)
Nº 2: C/ Santiago Grisolia, en el centro de la fachada del Edificio A de Investigación	Ruido de la carretera y del aparcamiento de coches	50,4	55,9	47,9	
Nº 3: C/ Santiago Grisolia; en el lateral del edificio B, junto al aparcamiento de visitas	Ruido de la carretera y del aparcamiento de visitas	48,5	53,7	43,8	
Nº 4: C/ Severo Ochoa, frente a la fachada de la entrada principal	Ruido de la carretera	46,6	46,6	46,4	
Nº 5: C/ Severo Ochoa, delante de las fachadas frontales de los edificios C y F	Ruido de la carretera	46,7	46,9	44,9	
Nº 6: C/ Miguel Servet, delante de las fachadas laterales de los edificios F y D	Ruido de la carretera y algo de las obras	49,5	51,1	47,5	
Nº 7: C/ Miguel Servet, delante de las obras de la ampliación del edificio D	Ruido de las obras próximas	51,4	53,6	49,4	
Nº 8: C/ Miguel Servet, al fondo, junto al aparcamiento	Ruido de la carretera y del aparcamiento y algo de las obras	52,8	57,7	50,7	
Nº 9: Detrás del Centro de Producción de Energía	Ruido del Centro de Producción de Energía (Compresores)	53,7	59,9	48,4	
Nº 10: Junto a la barrera de control de accesos para automóviles, situada en la parte trasera	Ruido de la carretera y del aparcamiento	54,9	58,8	50,8	

Datos extraídos del informe de ATISAE Nº: MDACU 8100994481 – CRUI000158 (Se conservan en el Servicio de Medio Ambiente, Seguridad, Salud, Bienestar y Sostenibilidad, según la legislación vigente y la política de archivo de la Compañía POL-GSK-506-GRS GlaxoSmithKline, S.A., filiales comercializadoras, Laboratorios ViV Healthcare, S.L. y GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L. Programa global de conservación de documentos de GlaxoSmithKline, S.A., filiales comercializadoras, Laboratorios ViV Healthcare, S.L. y GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L., efectivo a partir del 12 de enero de 2010).

En 2020 se realiza una medición de ruido, el 1 de octubre de 2020. Se exponen dichos datos, cuyos valores se encuentran por debajo de los límites legales establecidos.

Además, se puede observar en el punto 1.1.B. del Grupo GSK cuenta con un programa de objetivos, que en el caso de 2020 estaban relacionados con la reducción del consumo del consumo de papel, con la reducción del consumo de energía y con la

reducción en la generación de residuos peligrosos.

También, como se puede ver en el punto 1.1.c., se analizan las tendencias de diferentes indicadores ambientales que ayudan a identificar potenciales mejoras a corto, medio y largo plazo.

1.2.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos

1.2.3.1. Medidas de prevención, reciclaje, reutilización eliminación de residuos

Información

A continuación, se presenta una relación de los tipos de residuos tanto peligrosos como urbanos y cuál es el destino final de los mismos.

El 100% de los residuos son tratados y únicamente los residuos sanitarios Grupo III, un 0,4% del total, tienen como destino final el vertedero. A lo largo de los años, se ha ido incrementando el número de residuos a valorizar.

RESIDUO URBANO (RU) O RESIDUO PELIGROSO (RP)	ORIGEN	TIPO DE RESIDUO	KILOGRAMO DE RESIDUO 2020	DESTINO FINAL
RU	DDW	Viruta de los animales de experimentación	2.835,00	V
RP	DDW	Ácidos inorgánicos	236,00	E
RP	DDW	Bases inorgánicas	1.882,00	E
RP	DDW	Disolvente no halogenado	3.793,00	V
RP	DDW	Productos químicos de laboratorio	93,00	V
RP	DDW	Envases vacíos de plástico contaminados	573,00	V
RP	DDW	Material contaminado de laboratorio	3.016,00	V
RP	DDW	Material informático obsoleto	2.078,00	V
RP	DDW	Sólido citotóxico	213,00	E
RP	DDW	Líquido citotóxico	939,00	E
RP	DDW	Disoluciones acuosas	1.196,00	E
RP	DDW	Disoluciones con metales pesados	13,00	E
RP	DDW	Residuos Sanitarios Grupo III	12.804,34	E
RP	DDW	Residuos Biosanitarios y Citotóxicos	399,45	E
RP	DDW	Residuos Radioactivos	187,00	E
RP	DDW	Acumuladores de frío	312,00	V
RP	DDW	Producto farmacéutico fuera de especificación	8,00	V
RP	DDW	Envases metálicos contaminados	225,00	V
RP	DDW	Envases vacíos de vidrio contaminados	2.296,00	E
RP	DDW	Botellas de laboratorio (gases tóxicos)	8,00	E
RP	DDW	Botellas de laboratorio (gases inflamables)	2,00	E
RP	DDW	Botellas de laboratorio (gases refrigerantes)	2,00	E
RP	DDW	Botellas de laboratorio (botellas gases del aire)	2,00	E
RP	FARMA	Producto farmacéutico fuera de especificación	9.970,00	V
RP	FARMA	Producto farmacéutico fuera de especificación en aerosol	7,00	V
RP	FARMA MÉDICO	Producto farmacéutico fuera de especificación para incinerar VACUNAS	4,00	E
RU	TODO EL CENTRO	Vidrio	1.860,00	V
RU	TODO EL CENTRO	Mezcla de agua con aceites y grasas de cocina	18.740,00	V
RU	TODO EL CENTRO	Chatarra	2.740,00	V
RU	TODO EL CENTRO	Palés de madera y madera suelta	7.880,00	V
RU	TODO EL CENTRO	Aceite Vegetal	445,00	V

RESIDUO URBANO (RU) O RESIDUO PELIGROSO (RP)	ORIGEN	TIPO DE RESIDUO	KILOGRAMO DE RESIDUO 2020	DESTINO FINAL
RP	TODO EL CENTRO	Pilas alcalinas	45,00	V
RP	TODO EL CENTRO	Pilas botón	5,00	V
RP	TODO EL CENTRO	Baterías	45,00	V
RP	TODO EL CENTRO	Filtros de extracción de aire	1.577,00	V
RP	TODO EL CENTRO	Tóner usados	102,00	V
RP	TODO EL CENTRO	Aceite Industrial Usado	1.079,00	V
RP	FARMA	Material Informático Obsoleto	2.151,00	V
RP	TODO EL CENTRO	Producto caducado	440,00	V
RP	TODO EL CENTRO	Residuos Sanitarios Grupo III	478,13	E
RU	TODO EL CENTRO	Envases y residuos de envases reciclables	19.660,00	V
RU	TODO EL CENTRO	Residuos de papel y cartón	21.520,00	V
RU	FARMA COMERCIALIZACIÓN	Generación de Envases en la venta de Productos Farmacéuticos de Farma	2.507.641,96	V
RU	TODO EL CENTRO	Residuos de poda	4.320,00	V
RU	TODO EL CENTRO	Poliespán	1.680,00	V
RP	TODO EL CENTRO	Envases vacíos de plástico (contaminado)	129,00	V
RU	Laboratorios ViiV	Generación de Envases en la venta de Productos Farmacéuticos de ViiV	14.883,99	V
RP	TODO EL CENTRO	Equipos contaminados con CFCs	121,00	E

DESTINO FINAL: (V) valorización del residuo; (E) eliminación del residuo.

RP: Residuos peligrosos: Datos a partir de la declaración de residuos de 2020, presentada el 05/02/2021

RU: Residuos urbanos: Datos a partir de pesaje interno y facturación de gestores.

Origen: Zonas de la organización dónde se recoge este tipo de residuo

Uno de los pilares fundamentales de nuestro proveedor de restauración consiste en la reducción de los desperdicios alimentarios en toda la cadena de valor, desde la compra de materias primas hasta el proceso de elaboración de nuestros platos.

Ya en 2015 dicho proveedor fue cofundador de la International Food Waste Coalition, una organización sin ánimo de lucro que busca reducir el desperdicio de alimentos.

Nuestro proveedor de restauración tiene un programa de gestión de mermas que se basa en la planificación de menús, las necesidades de producción, la compra de la materia prima, la producción en base a la planificación y el control (parcial y final) de la producción vendida, son los ejes de esta gestión.

Para gestionar las mermas gracias al programa de gestión, se planifican los menús, se analiza la materia prima que se posee y se compra solo aquella que se necesita.

Además, se realiza la recepción de la compra en base al lis-

tado de necesidades de producción del día repartiendo así la materia prima a cocina (cuarto frío o zona de cocción) y ya está dispuesto para elaborar la comida prevista para el día según la previsión. Una de las claves de este sistema es que la información no emerge de la casualidad o previsión del jefe de cocina, sino del histórico del servicio.

Otra de las claves de la gestión de mermas es que no se elabora toda la comida necesaria para el número de menús previsto. Aproximadamente el 85% de la producción del día se deja la comida lista para cocer, pero no se acaba de elaborar (esto varía en función de cada centro: se tiene en cuenta la frecuencia y flujo de comensales, si ese 85% pasa antes de las 14h...). Esto permite aumentar el margen de seguridad al no producir el 100% de la producción de golpe, sino gestionando los tiempos de acuerdo al porcentaje de usuarios que han pasado por la línea.

Así, a partir de las 14h se puede sacar a la línea de servicio medias bandejas de los platos del menú del día que se han servido del todo.

1.2.4. Uso sostenible de los recursos

1.2.4.1. Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.

En el apartado 1.1.C. se presenta una comparativa del consumo de agua en las instalaciones.

1.2.4.2. Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.

En el apartado 1.1.C. se presenta una comparativa del consumo de recursos naturales y de papel.

1.2.4.3. Consumo, directo e indirecto, de energía.

En el apartado 1.1.C. se presenta una comparativa del consumo de energía en las instalaciones.

1.2.4.4. Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética

CÓDIGO	NOMBRE DEL PROYECTO	ESTADO	FECHA	IMPORTE (€)	DESCRIPCIÓN
TRE-19-6610 TRE-19-6611	Sustitución UPS de todo el centro	B	31/12/2020	84.744,85	Sustitución de todas las UPS del centro, adaptándolos a las actuales necesidades, siendo reducida la capacidad de forma muy importante, ya que el uso de pc portátiles ha reducido la potencia necesaria. También la tecnología de fabricación es mucho más eficiente de la que había hace 10 años.
SC	Verificar funcionamiento valvula de frío vs humectacion en AC-301-2, comparar con el funcionamiento optimo que tienen el AC-301-3 y AC-301-4	B	09/02/2020	Sin Coste	
SC	Se detectan arranques en algunos equipos en días festivos.	B	12/03/2020	Sin Coste	Se ha detectado y solucionado.
TRE-19-0159	Roofing Renovation for Building B	B	30/09/2020	40.244,72	Se ha tratado la cubierta por filtraciones de agua. La solución elegida tiene un alto efecto de reflexión de calor de la cubierta del edificio.
TRE-19-6628	Building D2 Lighting upgrade	B	30/09/2020	42.660,51	Cambio del alumbrado a LED del edificio D2.
SC	Calorifugado de intercambiadores ACS cocina y Calor CIF	B	18/09/2020	5.867,67	Calorifugar intercambiadores detectados durante la auditoría energética.
SC	Optimización de los horarios de las zonas clasificadas, P3, P3* y salas limpias los fines de semana y festivos	B	09/07/2020	Sin Coste	Pactar con los responsables los horarios y las condiciones de arranque. Dos instalaciones se eliminan de fines de semana y se dejan arranque solo por condiciones ambientales.
SC	Se detecta que hay climatización permanente en los almacenes del EDIFICIO F.	B	24/07/2020	Sin Coste	Se crea nuevo horario, un nuevo horario para la climatización de los almacenes de la planta -1 del del edificio F y quedan desvinculados del horario general Climatización F el CL-18 (almacén muebles), UV3 (almacén cocina) 2 Fancoils de almacén muebles, 1 Fancoils de la antigua recepción de mercancías.
SC	Cambio total de la estrategia de funcionamiento de la producción de climatización edificio C-2	B	15/10/2020	Sin Coste	Se cambia estrategia completa actual, ya que se solapan la producción de frío con calor.

Desestimado Ejecutado En proceso

1.2.4.5. Uso de energías renovables

Como se ha mencionado en el apartado 1.1.C. toda la energía que se suministra en las instalaciones es energía renovable. Además, en las instalaciones se genera energía fotovoltaica,

durante el año 2020 se ha producido un total de 356.474kWh, que referido al número de empleados nos da una ratio de 240,54kWh producidos por empleado durante el 2020.

1.2.5. Cambio climático

1.2.5.1. Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce

En el apartado 1.1.C. hay un punto específico dónde se realiza la comparativa de las emisiones de efecto invernadero en los tres últimos años.

1.2.5.2. Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático

Como se puede observar en el punto 1.1.B. la compañía está trabajando en medidas para la reducción del consumo de gas natural, la disminución de las emisiones de CO₂ debido a la flota de vehículos de la actividad comercial, la reducción en el consumo de agua y de papel.

Adicionalmente toda nuestra energía consumida es de fuentes renovables. Contamos con una instalación de paneles fotovoltaicos que produjo en 2020 produjo 356.474kwh.

La compañía además apuesta por reducir las emisiones de los vehículos de la flota comercial, comprando en cada renovación vehículos con menores emisiones de carbono por km recorrido.

1.2.5.3. Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin

Anualmente se calculan las emisiones de gases de efecto invernadero, esto se puede ver en el apartado 1.1.C., siempre que se cambia la flota de coches, la reducción de emisiones es uno de los puntos que se trata en el grupo de trabajo.

Además, en las instalaciones está prohibido el uso de los CFCs, y hay una normativa de obligado cumplimiento sobre gases refrigerantes "GES 705 – Selection & Use of Refrigerants".



1.2.6. Protección de la biodiversidad

1.2.6.1. Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad

El Grupo GSK se encuentran en el Parque Tecnológico del municipio de Tres Cantos en la Comunidad de Madrid.

- Ubicado dentro del Parque regional de la cuenca alta del río Manzanares, lindando con los Montes del Pardo, por el sur, y el de Viñuelas, por el sureste, la distancia al centro urbano es de aproximadamente de 200 metros. Esto no supone un aspecto negativo al encontrarse la compañía dentro del Parque Tecnológico.
- En cuanto a la cercanía a zonas consideradas vulnerables, se encuentra a aproximadamente un kilómetro de un Colegio.
- Contamos con las correspondientes licencias de actividad de acuerdo a la función que desempeñan. Los requisitos de medio ambientales que se identifican en las mismas se recogen en la identificación de requisitos aplicables.
- No hay aspectos negativos condicionantes en la zona debidos al entorno (suministro de agua, energía, etc.)
- El centro cuenta con una autorización de vertido, los valores de vertidos son adecuados acorde a los parámetros establecidos en las mismas.
- En este mismo sentido también se encuentra dentro de los parámetros de emisiones atmosféricas establecidos en las autorizaciones pertinentes.
- Un aspecto negativo a tener en cuenta en materia de ruido externo es la cercanía a la M-607, carretera de Colmenar de Viejo y a las vías del tren. Aspecto que podríamos considerar débil por una posible afección negativa.
- La gestión y almacenamiento de residuos es adecuada y proporcionada a la actividad no detectándose grandes cambios a largo plazo

1.2.6.2. Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas

Anualmente se realizan mediciones de ruido (diurno, nocturno y vespertino), además de autocontroles de vertidos semestrales para así poder analizar la tendencia sobre el posible impacto que el centro podría generar. Estos valores se encuentran siempre por debajo de los límites legales.

Además, se ha realizado un Análisis del Riesgo Medioambiental (ARMA), según los criterios establecidos en la norma UNE 150008.

En dicho análisis se analizaron diferentes puntos como:

- a) Identificación de los escenarios accidentales
- b) Estimación del índice de daño medioambiental (IDM) asociado a cada escenario accidental siguiendo los pasos que se establecen en el anexo III del citado RD.
- c) Establecimiento de probabilidad de ocurrencia de cada escenario accidental.
- d) Cálculo del riesgo asociado a cada escenario accidental como el producto entre la probabilidad de ocurrencia del escenario y el índice de daño medioambiental.
- e) Selección de los escenarios con menor índice de daño medioambiental asociado que agrupen el 95 por ciento del riesgo total.
- f) Establecimiento de la cuantía de la garantía financiera, como el valor del daño medioambiental del escenario con el índice de daño medioambiental más alto entre los escenarios accidentales seleccionados. Para ello se siguen los siguientes pasos: 1. En primer lugar, se cuantifica el daño medioambiental generado en el escenario seleccionado.
- g) monitorización del daño medioambiental generado en dicho escenario de referencia, cuyo valor es igual al coste del proyecto de reparación primaria.

La conclusión del estudio ARMA indica que existe un impacto bajo (riesgo bajo) de nuestras actividades en la biodiversidad que nos rodea.



2 | Gestión social y de personal



Nuestro objetivo es hacer posible que la gente pueda hacer más, sentirse mejor y vivir más tiempo.

2.1. Información General: Nuestra Misión y Estrategia

Operar de un modo responsable y asegurarnos de que nuestros valores se reflejen en nuestra filosofía de empresa y en los procesos de toma de decisiones nos ayuda a satisfacer mejor las expectativas de la Sociedad.

GSK como compañía establece un gobierno corporativo que tiene como propósito conseguir el mayor grado de coordinación entre los distintos grupos de interés: las personas, la sociedad y la empresa.

Una cultura empresarial de Integridad, Transparencia, Respeto por las personas y con el Paciente y Consumidor en el centro de todas nuestras decisiones nos permiten alcanzar ese nivel de satisfacción del trabajo bien hecho: Los valores de GSK.

Global HR Resources

- Careers and Jobs
- Complementary Workforce
- Health and Wellbeing
- Global Inclusion & Diversity
- GSK and Brexit
- Job Evaluation
- Leadership
- Learning at GSK
- Mobility Services
- Employee Assistance Programme
- Performance System
- Recognition
- Talent Management
- Total Reward

"Con nuestros valores y expectativas firmemente en el corazón de nuestra cultura y guiando todo lo que hacemos, podemos ofrecer cosas extraordinarias para nuestros pacientes y consumidores, y hacer de GSK un lugar brillante para trabajar".

Emma Walmsley,
CEO GSK

La misión de GSK es conseguir que las personas puedan hacer más, sentirse mejor y vivir más tiempo. Para poder cuidar la salud de la población, el primer paso es hacerlo con nuestros propios empleados. Para nosotros, el bienestar de los trabajadores a nivel personal y profesional juega un papel clave en nuestra propuesta de valor.

Nuestra Compañía ha sido reconocida en 2020 como la mejor empresa para trabajar en España por el ranking Forbes de las 50 mejores empresas para trabajar en España, a través de un sondeo exclusivo y en profundidad de Sigma Dos, a través de las opiniones de los propios empleados de las mayores compañías (más de mil empleados) de todos los sectores en España. También y de manera muy consistente, GSK ha sido reconocida en 2020 como la tercera mejor empresa para trabajar en España según el ranking de Actualidad Económica. Entre los factores empleados para realizar la valoración se encuentran la gestión del talento, la retribución y compensación, el ambiente laboral, la responsabilidad social corporativa, los planes de formación y desarrollo, y la valoración de los empleados. Asimismo, hemos obtenido el distintivo de "Empresa más igual" concedidos en la XVI edición de los premios Madrid Empresa Flexible por nuestras políticas de apoyo de la igualdad dentro y fuera de nuestra organización.

Hemos trabajado con perseverancia y constancia para hacer evolucionar nuestro perfil como líderes y cumplir con las expectativas de desarrollo de los empleados. En GSK buscamos crear, atraer y mantener el talento y que los empleados se identifiquen con la misión y los valores de la compañía. Durante muchos años, hemos emprendido acciones para mejorar y contribuir al desarrollo profesional de nuestros empleados: impulsando un buen ambiente de trabajo, promoviendo planes de desarrollo para los trabajadores o comprometiéndonos con la comunicación constante y el feedback. Esta filosofía y vocación, junto a la razón de ser que caracteriza nuestra empresa y nuestra cultura corporativa han contribuido, probablemente, a merecer este galardón.

Esta forma de trabajo y cultura nos ha ayudado especialmente en este año tan difícil en los que la pandemia nos ha obligado a definir y adaptarnos a las nuevas formas de trabajo velando por la salud y el bienestar de nuestros empleados y sus familias a la vez que manteniendo las actividades esenciales propias de nuestra actividad para garantizar el suministro de medicamentos a nuestros pacientes. Para ello, hemos desarrollado un nuevo concepto de trabajo denominado Performance with Choice dando un paso más allá en nuestras propuestas de teletrabajo, desconexión digital y medidas de conciliación que refuerzan el compromiso de GSK como empresa socialmente responsable, persiguiendo que el propio empleado pueda elegir la modalidad que mejor se adapta a sus necesidades.

Nuestro gran compromiso con el talento

Nuestro éxito está en las personas que forman parte de GSK y, también, en el valor que aportan en el día a día de la compañía. Así pues, buscamos profesionales que sean capaces de acep-

tar nuevos desafíos, inspirar, trabajar sin líneas divisorias, generar energía positiva, crear una cultura de alto desempeño y, en resumen, trabajar con respeto, transparencia, integridad y orientación al paciente o al consumidor.

Nuestro éxito está en las personas que forman parte de GSK España y, también, en el valor que aportan en el día a día de la compañía

Por ello, creemos que el talento es fundamental en una empresa y estamos convencidos de que es lo que posibilita y permite que esta funcione. El talento tiene una base de competencias que se pone en funcionamiento gracias a la capacidad de aprendizaje de la persona y, por supuesto, gracias a la actitud de querer ir más allá y de no desistir. En GSK nos aseguramos de que nuestro equipo cuente con un marco de trabajo que le permita seguir desarrollándose y potenciando las capacidades que ya ha adquirido antes de entrar en nuestra Compañía, así como lograr otras nuevas. Por otra parte, también trabajamos para incorporar talento procedente de otras áreas de la empresa o de otros entornos, ya que consideramos que esto también puede enriquecer nuestra labor.

Estamos comprometidos con el talento a través de diversos programas e iniciativas. Uno de ellos es la incorporación de perfiles jóvenes. Desde GSK estamos comprometidos con el problema que representa el desempleo juvenil en España y, por ello, contamos con un programa de becarios muy sólido. Estos estudiantes cuentan con un tutor a lo largo de la beca que hace un acompañamiento al nuevo integrante del equipo durante su estancia en la compañía. Estamos muy orgullosos del crecimiento profesional y personal que supone esta experiencia para los jóvenes y de poder contribuir a su empleabilidad como profesional. Además, más del 65% de los jóvenes que finalizan su beca con nosotros tienen una oportunidad profesional en la Compañía.

Por otra parte, contamos con el Programa Graduate Future Leaders, un proyecto integral de formación que desea atraer y guiar el desarrollo profesional de jóvenes recién graduados con alto potencial. Adicionalmente, contamos con el ESPRIT Programme, que ofrece una amplia gama de programas para postgraduados a nivel internacional en los principales mercados. Todo ello, sin dejar de fidelizar el talento interno. Como Compañía, una de las cosas más importantes es que fomentamos la diversidad, en el sentido amplio de la palabra, y facilitamos la capacidad de movilidad de todos los empleados.

Nuestro principal objetivo es que los trabajadores de GSK, del primer al último día, no dejen de plantearse retos, porque desafiarse a uno mismo es el camino que conduce al crecimiento y al progreso. Todos estos esfuerzos nos han permitido perfilarnos como una de las compañías más atractivas para trabajar.

Ana Valdivielso,

Directora de Recursos Humanos de GSK en España



Nuestros compromisos

Con el medioambiente

Trabajamos para alcanzar la excelencia en la gestión del medioambiente, la seguridad, la salud, el bienestar y la sostenibilidad, y por ello **contamos con las principales certificaciones: ISO 14001, OHSAS, 45001, EMAS**, entre otras.



Con la economía

Desde 1991, tenemos la **calificación 'Excelente'** dentro del **Grupo A del Plan Profarma**.



Con la igualdad

GlaxoSmithKline S.A. y la fábrica de **Glaxo Wellcome S.A. en Aranda de Duero** cuentan con el distintivo 'Igualdad en la empresa', otorgado por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.



Con el bienestar de nuestros empleados y sus familias

A través de los programas **MyFeelGood** y **Partnership for Prevention** facilitamos el acceso a actividades y servicios para la **prevención y detección precoz de enfermedades** de nuestros empleados y sus familias.

Con la diversidad y la inclusión

En GSK España trabajan personas de distintas capacidades, nacionalidades y razas, y contamos con un programa específico (**'Back to Work'**) para la integración laboral de personas que viven con VIH.

Voluntariado Héroes organizado por la Fundación Adecco donde gracias a la iniciativa hemos conseguido acompañar a más de 200 personas con discapacidad intelectual y/o enfermedad mental, que han podido gestionar correctamente sus sentimientos, pensamientos y rutinas durante este estado de alarma. Y hemos sido reconocidos como "Empresa más igual" por nuestras políticas de apoyo de la igualdad dentro y fuera de nuestra organización.

Con la sociedad

Contamos con varios programas internos para fomentar el voluntariado entre los empleados y desde 2013 mantenemos una alianza global con **Save the Children**, denominada **Orange United**, cuyo objetivo es salvar la vida de un millón de niños a través de las donaciones de los empleados de GSK España y de las actividades que estos organizan para recaudar fondos.

Con la transparencia y buen gobierno

GSK España está afiliada al **Clúster de Transparencia, Buen Gobierno e Integridad de Forética**, una asociación de empresas y profesionales de responsabilidad social empresarial y de sostenibilidad líder en España y Latinoamérica, que tiene como misión fomentar la integración de los aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno en la estrategia y gestión de empresas y organizaciones.

Con el talento y la creación de empleo

A través de iniciativas como nuestro **Programa de Becas para Jóvenes Licenciados** y el **Graduate Future Leaders Programme** ayudamos a los jóvenes a construir su carrera profesional a través de un intenso plan de desarrollo.

Además, somos...

1ª empresa para trabajar en España según ranking Forbes / Sigma Dos

3ª empresa para trabajar en España según ranking Actualidad Económica

2.2. Información detallada

2.2.1. Empleo

La estrategia y las políticas de GSK en aspectos relacionados con cuestiones sociales y relativas al personal son globales.

En GSK, somos una empresa con un propósito especial, para ayudar a las personas a sentirse mejor y vivir más tiempo.

La realización de nuestro propósito comienza con nosotros. Cuando nos sentimos mejor, nos desempeñamos al máximo. Una de las claves de la Compañía es escuchar lo que es importante para cada empleado y así poder definir cual es la ambición como empleador moderno.

Cuando un empleado/a emprende su aventura en GSK, se compromete a vivir los valores y expectativas de GSK y actuar en relación con las prioridades de Innovación, Rendimiento y Confianza. Y, a cambio, GSK se compromete a proporcionar el entorno adecuado para que los empleados puedan desarrollarse y crecer. En pocas palabras, se trata de que los empleados y empleadas encuentren la motivación para hacer mejor su trabajo, en un lugar donde puedas ser ellos mismos, sentirte bien y seguir creciendo.

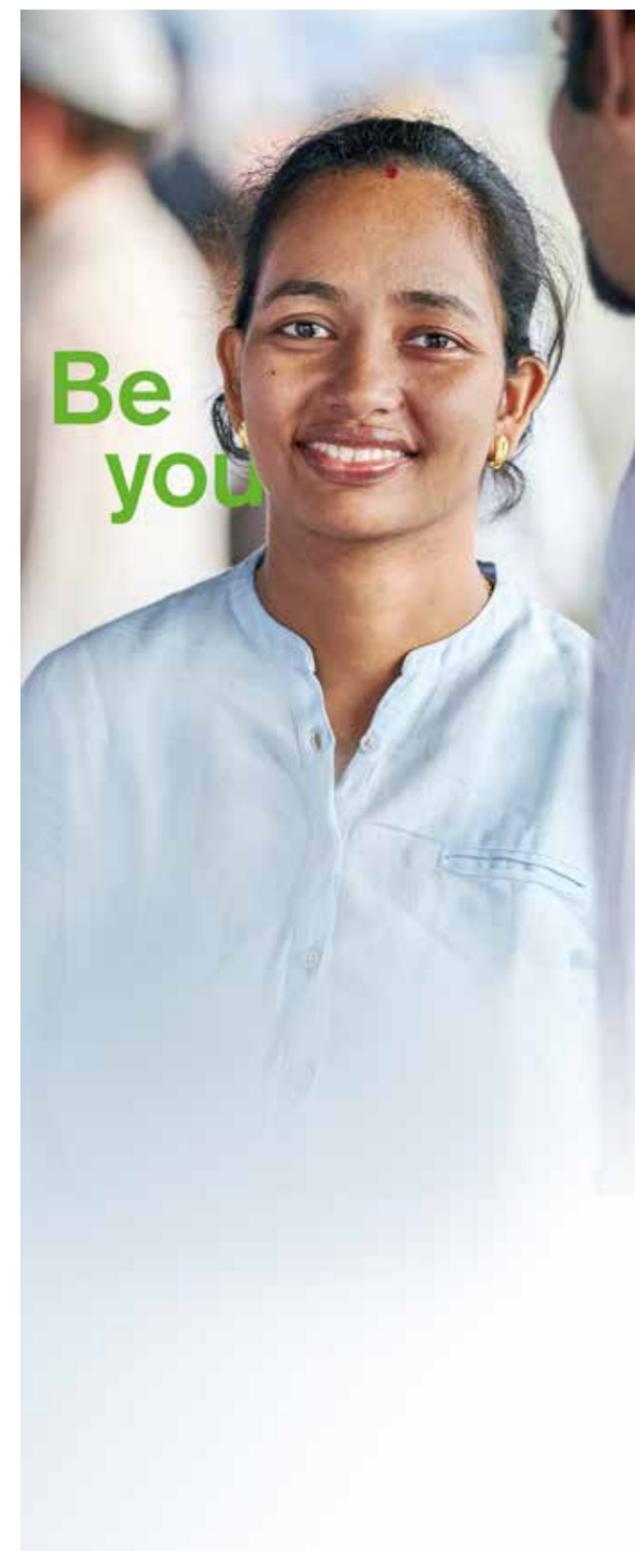
"Juntos creamos un entorno en el que todos podemos prosperar y centrarnos en lo que más nos importa a cada uno. Solo a través de la energía, el compromiso, el impulso y la pasión de todos, podemos ser los mejores para GSK y, lo que es más importante, para nuestros pacientes y consumidores".

Bajo el eslogan "Be You, Feel Good, Keep Growing" GSK ha lanzado su nueva estrategia de gestión de personas, como Empleador Moderno. Aquí podemos encontrar diferentes líneas de trabajo como a continuación describimos brevemente:

BE YOU:

Todos aportamos algo único a GSK y cuando combinamos nuestros conocimientos, experiencias y estilos, el impacto es increíble.

Los valores de GSK, los empleados y la sociedad en general han propiciado que GSK tome acción para moverse hacia una cultura más diversa e inclusiva. Para continuar alineados con la excelente reputación de GSK, mejorar el ambiente en el lugar de trabajo y fomentar el crecimiento de GSK, todos los empleados deben adquirir nuevas habilidades para adoptar y aprovechar el poder de las diferencias y similitudes, para construir una cultura que atraiga y valore a todas las personas. La estrategia de GSK ha sido crear un grupo de inclusión y diversidad global que está ayudando a brindar oportunidades de aprendizaje y desarrollo orientadas, integradas y continuas que impulsan el cambio de los comportamientos en todos los países y unidades de negocio.



FEEL GOOD:

Cuando nos enfocamos en nuestro bienestar y tenemos la flexibilidad para manejar nuestras vidas, podemos prosperar y hacer grandes cosas en el trabajo y en nuestra vida personal.

GSK desarrolla programas de flexibilidad y conciliación, programas de bienestar y salud del empleado no solo enfocados a los empleados sino también extensivos a sus familiares.

Este año tan difícil para todos debido a la pandemia de Covid el cuidado de todos nuestros empleados y sus familiares a cobrado una nueva dimensión, y se ha trabajado a todos los niveles de la organización pero especialmente de los departamentos de EHS y Servicio Médico y Recursos Humanos para brindar propuestas que llegaran a todos los empleados en remoto o en presencial para maximizar el cuidado de la salud a través de protocolos Covid, así como de actividad física, de nutrición, de salud mental y de resiliencia, tratando de estar más unidos y apoyados que nunca para afrontar esta crisis. Como consecuencia de ello, incluso los niveles de compromiso y sentido de pertenencia de nuestros empleados ha aumentado en las encuestas de satisfacción.

**KEEP GROWING:**

Nuestro mundo siempre está cambiando, por lo que debemos aprovechar cada oportunidad para aprender y desarrollarnos. Cuando crecemos como individuos, crecemos como un negocio.

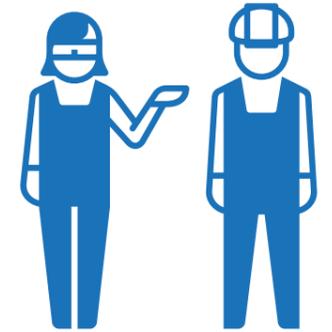
GSK apuesta por el desarrollo de las personas con políticas y programas que promueven el desarrollo de las personas desde un punto de vista integral, desde antes de la incorporación a través de colaboraciones con centros de formación y universidades, durante la incorporación y mientras dura la relación laboral, tanto en la faceta profesional como en aquellos aspectos que pueden hacer crecer a la persona desde un punto de vista más personal.

GSK cuenta con políticas globales que marcan las líneas de actuación a todos los negocios que forman parte de la compañía en materia de empleo y de capital humano: desarrollo, de compensación, de promoción, Formación, políticas de reclutamiento... que se traducen en programas locales alineados con cada una de las estrategias mencionadas.

Cada uno de los negocios de GSK España tiene particularidades propias del tipo de actividad al que está dedicado, (producción, farma, red comercial...), de la organización del trabajo (trabajo a turnos, jornadas de trabajo...), de los perfiles que se emplean,... es por esto que algunas acciones son específicas para Glaxo Wellcome S.A, o para GSK pero siempre bajo una estrategia global y dentro de programas comunes.

**Nº de empleados por sexo. Evolución.**

	Nº DE EMPLEADOS (A 31 DE DICIEMBRE)	HOMBRES	MUJERES
GSK, S.A. 2020	601	208	393
GSK, S.A. 2019	546	196	350
GSK, S.A. 2018	579	209	370
Otras GSK 2020	390	175	215

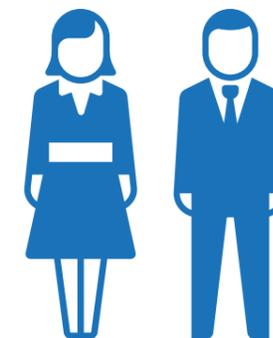
**Nº de empleados por país. Evolución.**

(A 31 DE DICIEMBRE)	Nº DE EMPLEADOS
GSK,S.A 2020	601
GSK,S.A 2019	546
GSK,S.A 2018	579
Otras GSK 2020	390

(*) Otras: filiales comercializadoras, Laboratorios Viiv Healthcare, S.L. y GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L.

Nº de empleados por edad y sexo. Evolución.

(A 31 DE DICIEMBRE)	GSK, S.A. 2019			GSK, S.A. 2020			OTRAS GSK 2020		
EDAD	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
20-30 años	64	20	44	82	24	58	10	1	9
31-40 años	122	37	85	122	36	86	63	15	48
41 a 50 años	236	88	148	251	87	164	190	71	119
51 o más	124	51	73	146	61	85	127	88	39
Total	546	196	350	601	208	393	390	175	215

Nº de empleados por edad y sexo. Porcentajes.

EDAD	GSK, S.A. 2020		OTRAS GSK 2020	
	Nº EMPLEADOS/AS	%	Nº EMPLEADOS/AS	%
20-30 años femenino	58	9,65%	9	2,31%
20-30 años masculino	24	3,99%	1	0,26%
31-40 años femenino	86	14,31%	48	12,31%
31-40 años masculino	36	5,99%	15	3,85%
41-50 años femenino	164	27,29%	119	30,51%
41-50 años masculino	87	14,48%	71	18,21%
51 o más femenino	85	14,14%	39	10,00%
51 o más masculino	61	10,15%	88	22,56%
Total		100%		100%

(A 31 DE DICIEMBRE)	GSK, S.A. 2019			GSK, S.A. 2020			OTRAS GSK 2020		
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres
Nº total de contratos de trabajo	546	196	350	601	208	393	390	175	215
% contratos indefinidos	530	36,23%	63,77%	583	33,94%	63,06%	375	43,33%	52,82%
% contratos temporales	16	25,00%	75,00%	17	0,67%	2,16%	14	1,28%	2,31%
% contratos a tiempo parcial		0%	0%	1	0,00%	0,17%	1	0,26%	0,00%
Nº de despidos		27	33		11	8		15	10

PROMEDIOS* DE CONTRATACIÓN	GSK, S.A.	OTRAS GSK
Promedio de contratos indefinidos	572,75	385,25
Promedio de contratos temporales	18,25	18,5
Promedio de contratos a tiempo parcial	0,25	0,25
Total promedio	591,25	404

*El cálculo de los promedios se ha hecho en base en los datos trimestrales: a último día del marzo, junio, septiembre y diciembre de 2020. El motivo es que hemos analizado y hemos visto que, estas fechas permiten recoger la variabilidad de los datos solicitados a lo largo del año. De esta forma se optimiza el modelo de cálculo de estos datos sin perder representatividad.

Modalidades de contrato y número de despidos por edad (GlaxoSmithKline, S.A.)

Nº DE EMPLEADOS (A 31 DE DICIEMBRE)	20-30 AÑOS	31-40 AÑOS	41-50 AÑOS	51 o MÁS
Nº total de contratos de trabajo	82	122	251	146
% contratos indefinidos*	11,15%	20,30%	41,60%	23,96%
% contratos temporales	2,50%	0,00%	0,00%	0,33%
% contratos a tiempo parcial	0,00%	0,00%	0,17%	0,00%
Nº de despidos	1	3	11	4
Total	13,64%	20,30%	41,76%	24,29%

*El porcentaje de contratos de cada tipo se establece con el número de contratos de ese tipo en ese rango de edad respecto al total de contratos a diciembre 2020

	TOTAL	20-30 AÑOS	31-40 AÑOS	41-50 AÑOS	51 o MÁS
Promedio de contratos indefinidos	572,75	62	119,5	245,75	145,5
Promedio de contratos temporales	1,25	13,75	0,5	1,75	1,75
Promedio de contratos a tiempo parcial	0,25	0	0	0,75	0
Total	591,25	75,75	120	248,25	147,25

Modalidades de contrato y número de despidos por categoría profesional

CATEGORÍAS (A 31 DE DICIEMBRE)	GSK, S.A. 2020					OTRAS GSK 2020				
	TOTAL CONTRATOS	% CONTRATOS INDEFINIDOS	% CONTRATOS TEMPORALES	% CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	DESPIDOS	TOTAL CONTRATOS	% CONTRATOS INDEFINIDOS	% CONTRATOS TEMPORALES	% CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	DESPIDOS
Directivos	46	7,89%	0,00%	0,00%	5	18	4,80%	0,00%	0,00%	4
Mandos Intermedios	153	26,24%	0,00%	0,00%	6	70	18,40%	7,14%	0,00%	9
Técnicos	359	58,49%	100,00%	100,00%	8	290	73,60%	92,86%	100,00%	12
Administrativos	43	7,38%	0,00%	0,00%	-	12	3,20%	0,00%	0,00%	-
Total	601	100,00%	100,00%	100,00%	19	390	100,00%	100,00%	100,00%	25

(*) Otras: filiales comercializadoras, Laboratorios ViV Healthcare, S.L. y GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L.

Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor:

Los datos presentados han sido obtenidos con la media de los 4 valores obtenidos el último día de cada trimestre. Teniendo en cuenta las variaciones de los salarios a lo largo del año y analizando una muestra hemos determinado que los datos a fin de cada trimestre del año 2020 representan correctamente los salarios de referencia de cada concepto. Este va a ser el criterio adoptado en las siguientes tablas.

Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor:

EVOLUCIÓN	SALARIO MEDIO	HOMBRES	MUJERES
Remuneración media € Año 2020 GSK, S.A.	64.012,60€	71.942,64€	59.596,00€
Remuneración media € Año 2019 GSK, S.A.	60.824€	67.548€	56.962€
%Variación en el periodo	5,24%	6,51%	4,62%
Remuneración media € Año 2020 Otras GSK	58.352,91€	62.834,74€	54.595,10€

% Variación en el periodo corresponde al % de incremento salarial calculado respecto al año anterior.

EVOLUCIÓN	Media Global salarios	ENTRE 20 Y 30 AÑOS	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	51 O MÁS AÑOS
Remuneración media € Año 2020 GSK, S.A.	64.013€	41.316€	61.200€	65.680€	75.170€
Remuneración media € Año 2019 GSK, S.A.	60.824€	38.451 €	56.026 €	61.801 €	72.737,00 €
%Variación en el periodo	5,24%	7,45%	9,23%	6,28%	3,34%
Remuneración media € Año 2020 Otras GSK	58.353€	36.724€	46.916€	57.928€	66.137€

EVOLUCIÓN	MEDIA	DIRECTIVO/A	GERENTES	TÉCNICO/A	ADMINISTRATIVO/A
Remuneración media € Año 2020 GSK, S.A.	64.013€	147.376€	77.234€	50.807€	41.891€
Remuneración media € Año 2019 GSK, S.A.	60.824€	142.504€	74.926€	48.913€	40.074€
%Variación en el periodo	5,24%	3,42%	3,08%	3,87%	4,53%
Remuneración media € Año 2020 Otras GSK	58.353€	110.063€	74.869€	52.091€	36.705€

(*) Otras: filiales comercializadoras, Laboratorios ViV Healthcare, S.L. y GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L.

Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad

Información GlaxoSmithKline S.A.

El principio de igualdad, como una cuestión de justicia social en todas sus vertientes es fundamental para GlaxoSmithKline, S.A. Trabajos de igual valor deben ser remunerados de igual manera, independientemente del sexo del trabajador que lo desempeñe. Este es el principio que mueve nuestra organización y así se refleja una vez más en los datos que presentamos a continuación.

En términos globales, GlaxoSmithKline, S.A. aplica criterios objetivos y transparentes para establecer la retribución fija de sus empleados. Los criterios sobre los que se asienta esta retribución se basan en la experiencia y valía del candidato. En este ámbito, no hemos constatado, por tanto, discriminación ni diferencias en función del género.

La realidad, medida a través de los indicadores cuantitativos, demuestra que la retribución fija de la mujer en GlaxoSmithKline, S.A. en puestos de dirección es un 11,7% inferior a la retribución percibida por el hombre. La diferencia se explica fundamentalmente por dos causas: en primer lugar, la incorporación de mujeres en puestos de dirección que estaban ocupados por hombres, mostrando una buena evolución de mujeres en posiciones directivas. Aunque los salarios de estas posiciones son competitivos y acordes al mercado, todavía existe una diferencia por la evolución de la antigüedad de posiciones similares ocupadas por hombres con muchos años en la posición. En segundo lugar, también está afectada por que aunque los puestos de dirección son similares, cada

uno tiene una valoración de mercado diferenciada, y adicionalmente en nuestro caso, algunas de las posiciones son posiciones globales que tienen otra valoración. Esta diferencia desaparece si no consideramos las posiciones globales. Sin embargo, vemos que se encuentra por debajo del dato medio oficial en España de según estimaciones publicadas.

Por otra parte, la diferencia salarial entre hombres y mujeres en la categoría de mandos intermedios es inexistente. Para los puestos técnicos la diferencia es de un 5,67% a favor de los hombres. Y finalmente en las posiciones más administrativas, la ventaja es para las mujeres en un 21,62%.

Esto nos indica que estamos trabajando en la dirección correcta, aunque necesitamos seguir persistiendo y actuando para asegurar que mantenemos una adecuada equidad salarial. Este esfuerzo que se está realizando en materia de igualdad nos está permitiendo incorporar talento femenino en puestos técnicos que, en algunos casos, pueden ser la cantera para los puestos de Dirección a medio y largo plazo.

CATEGORÍA	% DIFERENCIA RETRIBUTIVA
Directivos	-11,7%*
Jefaturas Intermedias	-0,59%
Personal técnico	-5,67%
Administrativos	+21,62%

(*) Calculado como brecha de salarios a 31 Diciembre 2020

La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago de los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo:

DATO 2020 (A 31 DE DICIEMBRE)	HOMBRES	MUJERES
Remuneración media de directivos €		
GlaxoSmithKline S.A.	238.719,27€	204.691,61 €

Los datos aportados se han obtenido del Total REward que incluye salario bruto anual y retribución variable: Bonus, Plan de Previsión, Seguro de Vida, Seguro de salud, Ayudas Compensatorias, Acciones, Regalo de Navidad y Vehículo. Son datos a 31/12/2020, en este caso no se utilizan los promedios porque la mayoría de esas retribuciones se generan con una frecuencia anual, por lo tanto, la tabla de remuneración total del Comité Ejecutivo, no cambia.



Implantación de políticas de desconexión laboral

Si consideramos la desconexión laboral como el proceso de ser capaz de desconectar en el día a día de los asuntos laborales cuando acaba la jornada de trabajo, diríamos que dentro de las políticas de conciliación se encuentran varios programas dirigidos a mejorar la flexibilidad y conciliación entre la vida laboral y personal de nuestros empleados. Con el objetivo de ser un Empleador Moderno y las acciones puestas en marcha dentro de Be You, Feel Good y Keep Growing se lanzó durante el 2019 el proyecto Healthy Life, cuya finalidad es promover hábitos saludables y recomendaciones sobre Salud y Bienestar.

También han sido muchas las iniciativas puestas en marcha dentro del programa de Performance with Choice como la posibilidad de teletrabajo, flexibilidad horaria o la desconexión digital, que permiten al empleado dar respuesta a sus responsabilidades laborales sin impactar en las personales.

En GSK España queremos impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. GSK España reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los emails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo y recomienda a todos los empleados evitar el uso del correo electrónico entre las 20:00h y las 7:00h entre semana y las 24h en fin de semana.

Nº de empleados con discapacidad

GlaxoSmithKline S.A., cumplen con la Ley de Discapacidad.

En Noviembre de 2018, la empresa recibió Resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo dando respuesta a la solicitud de la declaración de excepcionalidad y adopción de medidas alternativas presentada por la empresa GlaxoSmithKline,S.A. La solicitud de declaración de excepcionalidad está basada en razones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motivan la especial dificultad para incorporar a trabajadores con discapacidad de perfiles técnicos, muy específicos del sector farmacéutico y muy poco numerosos.

En la comunicación de la memoria del Segundo Año y la para el cumplimiento del Tercer año de Excepcionalidad GlaxoSmithKline, S.A. y en base a una plantilla media inicial de 561,84 trabajadores, se declararon 6 empleados con certificado de discapacidad. En 2020, una plantilla media de 581,38 trabajadores, de los cuales 7 tienen certificado de discapacidad. Como medida alternativa se contrataron servicios con SERMES PLANIFICACION, S.L., que es un Centro Especial de Empleo por importe de 427.188.46€ (de facturación entre 21 de Noviembre de 2019 y el 31 de Octubre de 2020), equivalente a 22,6 personas con discapacidad.

El resto de entidades del grupo hicieron donaciones por importe 40.079,51 Eur a la Fundación Adecco, habiendo asimismo solicitado el Tercer año de Excepcionalidad para Smithkline Beecham Farma,S.A.

Además del cumplimiento de la Ley, el GlaxoSmithKline, S.A. tiene un compromiso con la integración de personas con discapacidad que va más allá de lo meramente legal y se materializa en algunas iniciativas que se mencionan en el apartado de Igualdad del presente informe.

DATOS 2020 Personas con más de 33%	HOMBRES	MUJERES
GSK, S.A.	3	4
Otras GSK 2020	1	1



2.2.2. Organización del trabajo

Organización del tiempo de trabajo, número de horas de absentismo, conciliación y corresponsabilidad ambos progenitores.

El convenio de la Industria Química establece en 1.752 horas las horas anuales de trabajo.

La jornada de trabajo está organizada de lunes a viernes con flexibilidad horaria y posibilidad de hacer teletrabajo previo acuerdo con el manager. Se trabaja por objetivos.

Existen multitud de medidas de flexibilidad horaria para los empleados que van orientadas a dar respuestas a las diferentes casuísticas: posibilidad de comenzar antes el fin de semana, compra de vacaciones adicionales, teletrabajo días esporádicos. Asimismo, y dentro de nuestra estrategia de contratación moderna, se han puesto en marcha acciones destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y a fomentar un ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores. Destacar la implantación de los cuidados del lactante para ambos progenitores en 2018.

Absentismo

El cálculo de absentismo para el Grupo GSK, se realiza como porcentaje de las horas teóricas anuales en relación a las ausencias (enfermedades común, maternidades, paternidades, accidentes y otras ausencias justificadas).

Total Absentismo

	GSK, S.A. 2019	GSK, S.A. 2020	Otras GSK 2020
Índice de Absentismo	5,56%	5,39%	6,07%

(*) Grupo: filiales comercializadoras, Laboratorios ViiV Healthcare, S.L. y GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L.

EMPRESA	CONTINGENCIAS COMUNES		
	Enfermedad	Maternidad	Paternidad
	Índice absentismo	Índice absentismo	Índice absentismo
GSK, S.A. 2019	3,97%	1,06%	0,32%
GSK, S.A. 2020	2,30%	2,87%	0,75%
Otras GSK 2020	3,11%	0,99%	0,09%

NEGOCIO	CONTINGENCIAS PROFESIONALES	OTRAS
	ACCIDENTE	Licencias
	Índice absentismo	Índice absentismo
GSK, S.A. 2019	0,12%	0,09%
GSK, S.A. 2020	0,35%	0,23%
Otras GSK 2020	1,28%	0,6%



2.2.2.3. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

Flexibilidad temporal y espacial

Con el objetivo de facilitar la compaginación de las obligaciones personales y familiares, los/as empleados/as disponemos de horario flexible, la entrada podrá ser de 7.00h a 10.00h, siendo el horario de salida a partir de las 16.15h según la hora de entrada de lunes a jueves, los viernes la entrada no varía, siendo el horario de salida a partir de las 14.15h. Disponiendo de 45 minutos para comer. Además, tenemos la posibilidad de trabajar desde casa jornada completa o en parte de esta, siempre y cuando la presencia en el centro de trabajo no sea imprescindible.

A lo largo de 2020 estas medidas se han visto mejoradas con la implantación de dos nuevas medidas **Performance with Choice**, y **Ayuda económica-Teletrabajo** ambas dirigidas a toda la plantilla de GSK España. El objetivo de ambas es mejorar la flexibilidad en materia de teletrabajo, no sólo cumpliendo con la legislación vigente sino excediendo en algunos casos los requisitos legales, beneficiando a todos los empleados de GSK España. Se posiciona la flexibilidad como parte de nuestra propuesta de valor al empleado y elemento clave de la estrategia de Modern Employer.

Con fecha 1 de enero de 2021 se implementa una nueva Política de Flexibilidad (POL-GSK/ES-15) que se fundamenta en tres pilares: Teletrabajo / Desconexión Digital / Flexibilidad.

Con el objetivo de ayudar a los empleados a adaptar sus hogares a la nueva realidad de flexibilidad y conciliación, GSK España ha realizado un pago único de 300€ brutos a cada empleado, independientemente de la naturaleza del trabajo.

Se establece también una compensación por día de teletrabajo de 3€ brutos como compensación por los gastos en los que pudiera incurrir el empleado. Esta compensación se ingresará a mes vencido en la nómina del empleado.

Flexibilidad en el disfrute de vacaciones

Las/os empleadas/os de GSK España puede escoger libremente sus vacaciones a lo largo de todo el año, sin ningún tipo de restricción, solo necesitan la aprobación de su responsable inmediato.

Si en un departamento precisara, por necesidades de negocio, llevar una planificación de las vacaciones y más de un/a trabajador/a coincide en su solicitud, se considerarán las cargas familiares de los/as empleados/as a la hora de asignar los días de vacaciones.

Esta medida en 2020 se ha visto mejorada con la implantación de **Licencia sin sueldo**, mejora de lo establecido en el convenio de industria química (art. 55), mediante la cual se esta-

blece en GSK España que las licencias sin sueldo se puedan disfrutar de forma anual, sin la necesidad de que transcurran 24 meses entre una licencia y otra, tal como indica el convenio. Y **Vacaciones sin sueldo**, los trabajadores con un contrato indefinido tienen la oportunidad, de disfrutar de mayor tiempo libre a través del disfrute de diez días no retribuidos, sin embargo, no se verán afectados los beneficios de la persona como son la contribución al plan de previsión, el bonus anual, el devengo de pagas extraordinarias y de vacaciones. Para su uso sólo se requiere de la aprobación del manager.

Sin embargo, debido a la situación de excepcionalidad en que nos hemos visto obligados a trabajar durante 2020 en la actual situación de pandemia, en que se han impulsado más si cabe, todas las medidas ya existentes de flexibilidad temporal y espacial, ha hecho no necesario, para facilitar la conciliación, utilizar estas medidas.

Fomentar el uso de las nuevas tecnologías

El uso de estas nuevas tecnologías nos permite gestionar mejor nuestro tiempo, reduciendo el número de viajes que históricamente se realizaban para mantener reuniones de trabajo. En definitiva, nos permiten conciliar mejor nuestro tiempo personal y laboral. Por este motivo desde 2007 se ha trabajado en fomentar el uso de las nuevas tecnologías (intranet, Skype, web-ex, Teams, Teleconferencia, videoconferencia.....)

Las circunstancias concretas del año 2020 han potenciado por motivos obvios, el uso de esta medida, durante la pandemia todas las interacciones, tanto internas como externas, se han realizado de manera virtual.

Reuniones para las oficinas de Tres Cantos

Política de reuniones para facilitar la planificación del trabajo diario respetando, siempre que es posible, la flexibilidad horaria que ofrece la compañía, contribuyendo al cambio cultural en GSK España impulsando la conciliación y la corresponsabilidad.

Horarios de cursos de formación

En el marco cultural descrito, se define una política expresa y clara de horarios para los cursos de formación general, gestionados desde el departamento de Recursos Humanos, de manera que se organicen siempre que sea posible dentro de la jornada laboral.

Adicionalmente es importante resaltar, la ampliación de la cartera de **formación con cursos en formato on-line**, con flexibilidad absoluta, disponibles 24h, 7 días en semana, siendo este el formato predominante durante el año 2020.

Marzo				
Microsoft Excel Básico	Comunicación Eficaz	Brand Training	Entorno de Situaciones Difíciles	Análisis de Datos con Excel y Power BI (Power Query/PowerPivot/Power BI con Excel)
Comunicación Eficaz	Análisis de Datos con Excel y Power BI (Power Query/PowerPivot/Power BI con Excel)	Marca Personal	Microsoft Excel Avanzado	Microsoft Excel Avanzado
Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional
Asertividad	Gestión de Proyectos	Security Mindset	Agile	Comunicación Eficaz
Confianza, clave de productividad	Cultura Multiplicadora	Marca Personal	Microsoft Excel Avanzado	Microsoft Excel Avanzado
Abril				
Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional
Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional
Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional
Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional
Mayo				
Comunicación Eficaz	Comunicación Eficaz	Comunicación Eficaz	Comunicación Eficaz	Comunicación Eficaz
Comunicación Eficaz	Comunicación Eficaz	Comunicación Eficaz	Comunicación Eficaz	Comunicación Eficaz
Comunicación Eficaz	Comunicación Eficaz	Comunicación Eficaz	Comunicación Eficaz	Comunicación Eficaz
Comunicación Eficaz	Comunicación Eficaz	Comunicación Eficaz	Comunicación Eficaz	Comunicación Eficaz
Junio				
Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional
Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional
Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional
Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional
Septiembre				
Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional
Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional
Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional
Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional
Octubre				
Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional
Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional
Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional
Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional
Noviembre				
Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional
Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional
Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional
Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional	Inteligencia Emocional

Durante el 2020, a pesar de las circunstancias especiales de pandemia, la organización ha seguido el plan de formación planificado.

Cabe destacar por último que, en marzo de 2020, GSK España recibió el premio "Impulso a la Promoción de la Mujer" en la XXIX edición de los premios FEDEPE. Los premios FEDEPE reconocen a aquellas mujeres que han destacado en su desempeño profesional, así como a las entidades que han impulsado el papel de la mujer con el objetivo de visibilizar su talento y liderazgo. Este reconocimiento pone en valor la filosofía de GSK España y su compromiso con la igualdad y el desarrollo profesional de las mujeres, así como su incorporación a puestos de responsabilidad.



Modern Employer

El Departamento de Recursos Humanos, como conductor de la estrategia, con el apoyo del área de EHS, han conseguido implantar una cultura organizacional que apoya la diversidad, promueve el bienestar de sus empleados/as y apuesta por el desarrollo de una manera sólida y transversal.



En el área de **#Beyou** se encuentran todas las iniciativas en el ámbito de la inclusión y diversidad puestas en marcha desde el grupo Spectrum España y los foros de debate en los que hemos participado con la fundación REDi.

#feelgood aglutina todas las iniciativas puestas en marcha en el marco de **GSK Empresa Saludable**, con el objetivo de mejorar el bienestar de las personas que trabajan para GSK España y sus familias. Actividades planteadas para cubrir todas las necesidades desde un punto de vista holístico, atendiendo tanto el pilar físico como mental y también emocional. Durante el año 2020 por motivo de la pandemia, todos los servicios planteados han tenido que ser adaptados a la necesidad del

momento y al formato digital que el confinamiento y las limitaciones de movimiento han hecho necesario para poder cumplir con el programa. Diariamente se han cubierto las necesidades de los empleados a través de videos, talleres on line, infografías, concursos y retos siendo el feedback de los empleados en relación a todas ellas muy positivo.

Y por último **#keepgrowing** pilar que reúne todas las actividades formativas, con especial protagonismo durante 2020 el catálogo de cursos online ofertado.

Formación		
CURSO	HOMBRE	MUJER
Agile	44%	56%
Análisis de Datos con Excel y Power BI	57%	43%
Asertividad	40%	60%
Claves del pitching	13%	87%
Comunicación Eficaz	40%	60%
Comunicándonos positivamente	40%	60%
Confianza, clave de productividad	35%	65%
Conócete, impulsa tu desarrollo (Self-awareness)	0%	100%
Cultura multiplicadora	29%	71%
Fundamentos de RRHH	41%	59%
Gestión de Proyectos	22%	78%
Gestión del Tiempo	27%	73%
Growth Mindset	50%	50%
Insights Discovery	44%	56%
Inteligencia Emocional	19%	81%
Inteligencia Emocional en la Gestión de Equipos	50%	50%
Liderando en GSK	44%	56%
Liderazgo multiplicador	38%	63%
Marca Personal	43%	57%
Microsoft Excel	50%	50%
Microsoft Excel Power BI	26%	74%
Microsoft Excel: Ipad	100%	0%
Microsoft Excel: Tablas Dinámicas	20%	80%
Negociación	13%	87%
Presentaciones Eficaces Avanzado	50%	50%
TOTAL	32%	68%

GSK Empresa Saludable

Se han puesto en marcha, dentro de nuestras instalaciones y en jornada laboral, diferentes actividades para la promoción de la salud integral de todas las personas que trabajan en GSK, entre ellas destacamos: - Servicio de Fisioterapia - Clases de Pilates - Clases de ejercicios Hipopresivos - Clases de entrenamiento personal - Clases de Boxeo - Mindfulness - Consulta

con Nutricionista, así como diferentes talleres con temática variada a lo largo de todo el año.

La situación especial de pandemia vivida durante 2020 ha hecho necesario revisar las necesidades identificadas y el formato de las actividades siendo todas ellas adaptadas a un formato digital. El impacto mental y emocional que el coronavirus ha tenido sobre la población ha hecho que la atención recibida desde el **Servicio de Asistencia al Empleado** haya sido más crucial que nunca aumentando de manera significativa las intervenciones, el servicio es telefónico, 24 horas los 365 días del año, no existiendo límite al número de veces que las/os empleadas/os y sus familiares puedan acceder al servicio. Si fuera preciso, también existe la posibilidad de tener hasta ocho sesiones presenciales con el profesional.

Se trata de un servicio donde es crítico mantener la confidencialidad en la información que se maneja. Por lo tanto, ningún dato de este servicio trasciende a la compañía, siendo este el motivo por el cual no podemos facilitar ningún dato objetivo sobre esta medida.

Healthy life Tool

Se trata de un proyecto de bienestar corporativo consistente en el desarrollo de una plataforma digital (versión aplicación y web) que tiene como objetivo personalizar y mejorar la salud de los empleados de GSK España independientemente de situación geográfica y el puesto de trabajo que desempeñe, mejorando la conciencia y participación de los empleados en las ofertas de salud y bienestar.

El proyecto cuenta con la colaboración activa de 42 embajadores "champions" de salud y bienestar, quienes ayudan y animan a otros compañeros a participar.

Durante 2020, además del funcionamiento habitual de la herramienta, se ha utilizado la plataforma para la realización de concursos y el lanzamiento de retos tales como el "Move on the hour" o el "Global Challenge".

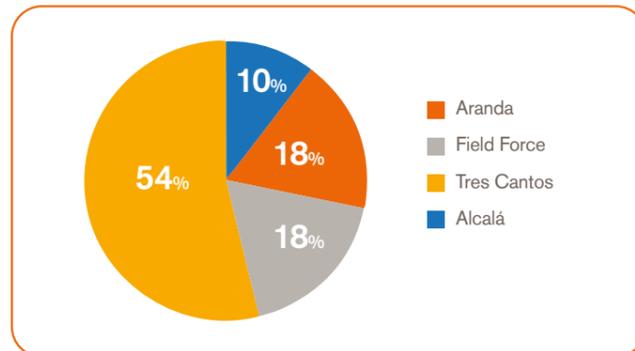
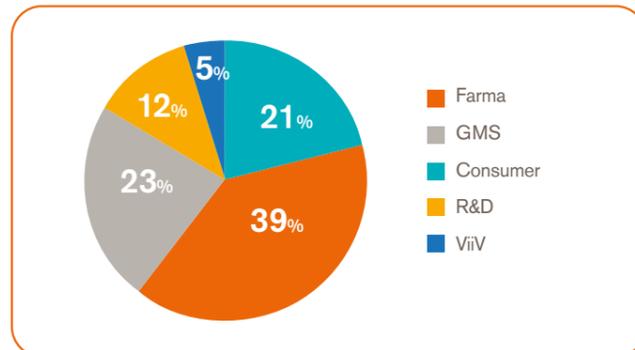


Los resultados obtenidos durante 2020:

- 880 empleados se han descargado la aplicación, es decir el 44% del total de la plantilla.
- Se ha conseguido tener un banco de datos de salud de 600 empleados.
- 532 empleados han conectado la pulsera de actividad a la aplicación.

Durante 2020, podemos destacar que el dispositivo ha tenido más uso en cuanto a la conexión de la pulsera de actividad a la aplicación, en torno a un 50% más.

A continuación, se muestran dos gráficos con las actuaciones y resultados obtenidos durante 2020:



Plan Familia

En 2013 con la colaboración de la fundación Adecco, se desarrolló un programa para ofrecer a las familias de GSK España con algún integrante con discapacidad: asesoramiento, orientación y puesta en marcha de un plan de intervención personalizado, según la edad y características personales, proponiendo acciones que complementen el desarrollo del discapacitado y además, le ayude a mejorar su autonomía e integración social y laboral.

Los requisitos para acceder al Plan Familia son: presentar discapacidad igual o superior al 33%, edad comprendida entre los 0-65 años y ser hijo, cónyuge o padres con discapacidad que convivan con un/a empleado/a de GSK España que se encuentre en activo. Son los propios profesionales de Adecco quienes evalúan al candidato, los posteriores seguimientos y continuidad en el programa. El Plan Familia tiene carácter anual, siendo prorrogable y revisable cada año.

Durante 2020, 8 familias de GSK España han disfrutado del mismo, la inversión total en el año ha sido de 31.750€

Sanitas para todos

El seguro médico privado de Sanitas se ofrece desde enero de 2018 a todos/as los/as empleados/as con contrato indefinido desde el inicio de la relación laboral, sin necesidad de cumplir con el periodo de cadencia de 5 años, asumiendo GSK España el 80% de la póliza mensual del empleado/a y sus familiares directos, así como el 100% de los gastos por los servicios asistenciales recibidos.



2.2.3. Salud y seguridad

2.2.3.1. Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

Como se comentaba en apartados anteriores, el Grupo GSK nuestra principal motivación no es sólo el beneficio empresarial sino también nuestra responsabilidad ética de proteger a las personas y al medio ambiente. Por este motivo, contamos con normas corporativas relativas al medio ambiente, la seguridad, la salud, el bienestar y la sostenibilidad que constituyen el fundamento del sistema de gestión implantado. Este sistema está totalmente alineado con el objetivo global de que sus empleados gocemos de buena salud, seamos más resilientes y alcancemos un alto desempeño, reduciendo los incidentes, los daños a la salud e impacto ambiental. De esta manera confirmamos nuestro compromiso con los pacientes para que puedan hacer más, sentirse mejor y vivir más tiempo.

En esta línea de compromiso, el Grupo GSK ha apostado por la certificación del sistema de gestión del medio ambiente, la seguridad, la salud, el bienestar y la sostenibilidad en las nor-

mas UNE- EN ISO 14001: Sistemas de Gestión Ambiental, ISO 45001:2018 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y Modelo de Empresa Saludable (basado en la guía establecida por la Organización Mundial de la Salud).

Además, el Grupo GSK se encuentra validada según el Reglamento (CE) 1221/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de noviembre de 2009 relativo a la participación voluntaria de organizaciones en un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS).

No en vano, el Grupo GSK ha sido la primera compañía farmacéutica en verificarse en EMAS (1999) y certificarse como empresa saludable (2014)

Localmente, existe una política de medio ambiente, salud, seguridad y sostenibilidad POL-GSK_ES-13 la cual adopta las directrices de la política global POL_87165 (6.0).

Desde hace varios años **GSK España está trabajando en el concepto de wellness**, bienestar global, que abarca todos los pilares del modelo de empresa saludable establecido por la Organización Mundial de la Salud:

- Ambiente físico de trabajo (seguridad y salud).
- Ambiente psicosocial.
- Recursos de salud.
- Participación de la empresa en la comunidad (extensible a la comunidad de empleados, familiares y contratistas).



Está dividido en dos aspectos fundamentales:

Programas de protección de los empleados frente a los riesgos potenciales en su puesto de trabajo que van más allá del cumplimiento legal como puede ser:

Driver Safety

Programa de conducción segura que combina la formación práctica con la formación interactiva. En 2020, 47 empleados realizaron esta formación práctica, cuya duración es de 8 horas por curso. Hay una reducción en el número de empleados que realizaron la formación debido a la situación de pandemia.

Ergopoint

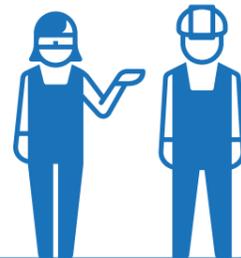
Programa de mitigación de los riesgos ergonómicos en el puesto de trabajo.



Process Safety y Zero Access

Eliminación de riesgos de las instalaciones y maquinaria.

- Metodología propia de evaluación del Grupo GSK
- Soluciones de Ingeniería y equipos de protección colectiva.
- Formación específica.
- Procedimientos de trabajo.



MyFeelGood

#Myfeelgood es un programa que incluye un conjunto de acciones que el objetivo de ayudar a las personas a gestionar y aumentar su energía, mejorando su salud y bienestar. En el año 2020 se organizaron un total de 107 actividades. A continuación, un ejemplo de actividades de 2020.



- 64 Clases de entrenamiento:**
- [Cardio Box Rock and Roll](#)
 - [Hipopresivos](#)
 - [Pilates para fortalecer abdomen y espalda](#)
 - [Cardio Box 100 abdominales](#)
 - [Pilates especial cadera](#)
 - [Cardio Box Equipo Cardio Box](#)



- 2 Challenge HL**
- [Move on the hour](#)
 - [Gira Mundial](#)



- Infografías y contenido:**
- Yoga
 - Cuidado de la espalda



- Talleres online de actividad física:**
- Nuevas formas de entrenar
 - Beneficios del ejercicio físico en el sistema inmunitario



- 5 Meditation videos**
- [Aprender a parar](#)
 - [Prestar atención](#)
 - [Meditación Parte 1](#)
 - [Meditación Parte 2](#)
 - [Meditación guiada](#)



- 11 Mental Talks**
- [La confianza](#)
 - [La generosidad](#)
 - [Consejos para tener un buen día](#)
 - [Atención y concentración](#)
 - [Asertividad](#)



- Talleres online de promoción de la salud:**
- Dispositivos digitales
 - Convivencia positiva
 - Inteligencia emocional



- 26 E4P webinars y 4 sesiones de estiramientos en reuniones de departamento**



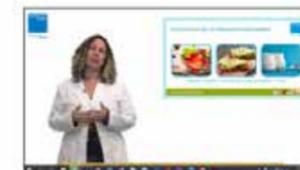
- Infografía de salud y tips en WP**
- Conoce las 4 emociones que tenemos y cómo te afectan
 - 7 consejos para manejar tu estrés
 - Música para estado de ánimo
 - ¿Cómo llevar el confinamiento cuando estés sólo?



- Infografías:**
- Picoteo saludable
 - Batidos saludables



- 11 Video recetas saludables**
- [Crema aguacate y calabacín](#)
 - [Crema tomate y albahaca](#)
 - [Ensalada cherry](#)
 - [Ensalada Granada](#)
 - [Frittata](#)
 - [Orzotto](#)
 - [Hamburguesa avena y champiñón](#)
 - [Hamburguesa zanahoria](#)



- Talleres online de promoción de la salud:**
- Como los alimentos influyen en el estado de ánimo
 - Cocina simple
 - Lectura de etiquetas



- Concurso:**
- Concurso de cocina saludable



- Concursos engagement:**
- Relanzamiento HL
 - Tu persona del Covid
 - Yo me quedo en casa

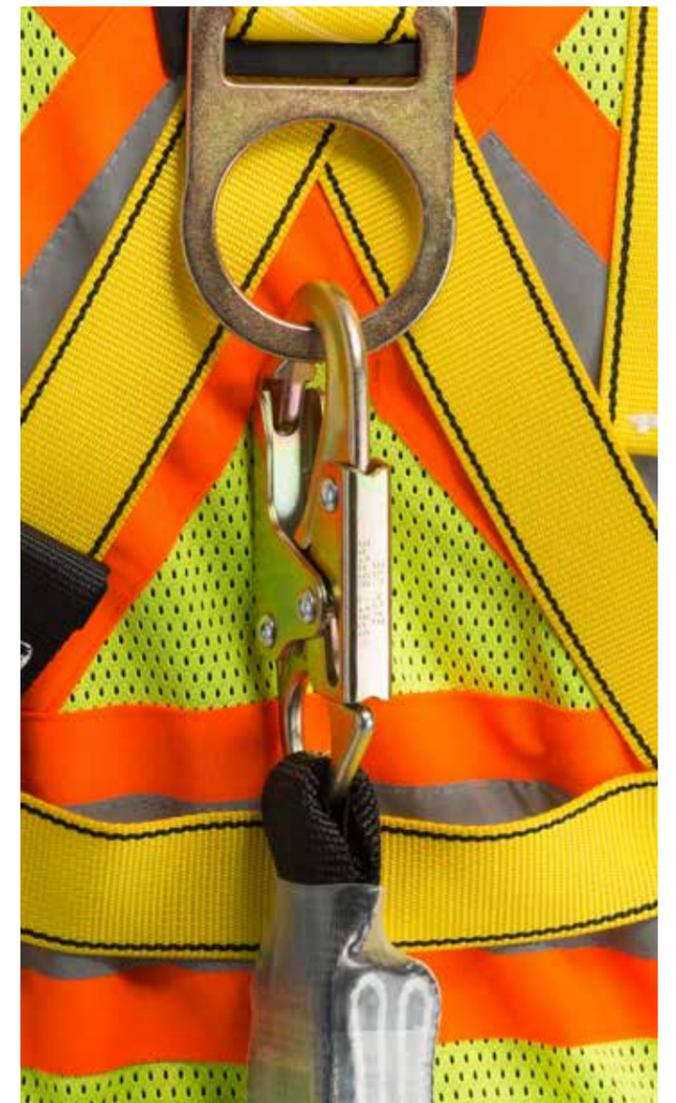
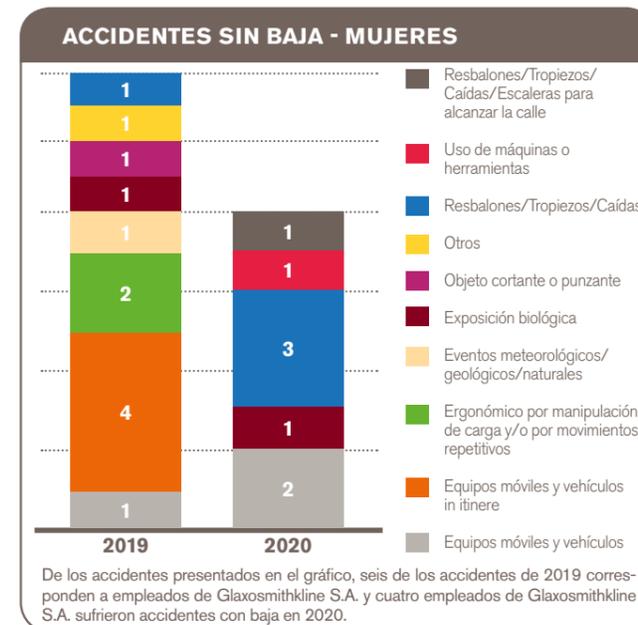
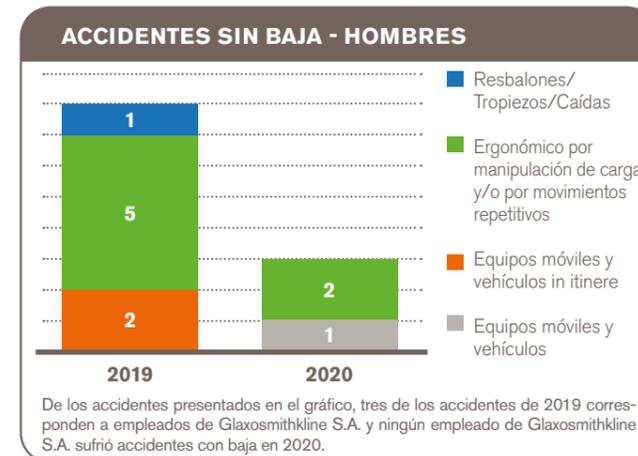
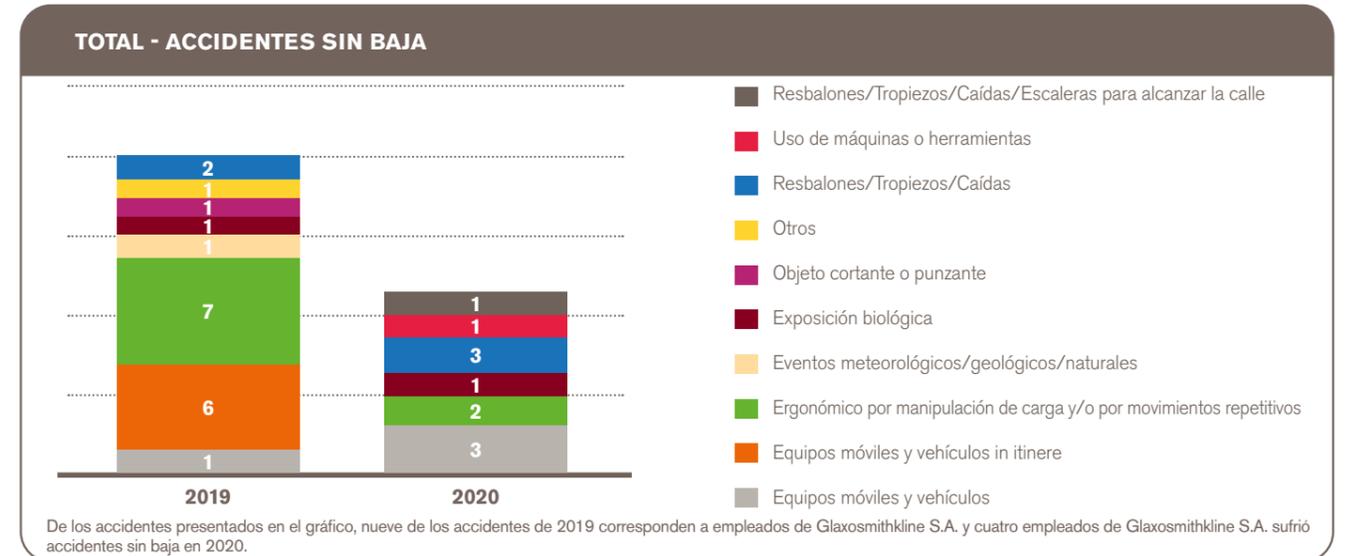
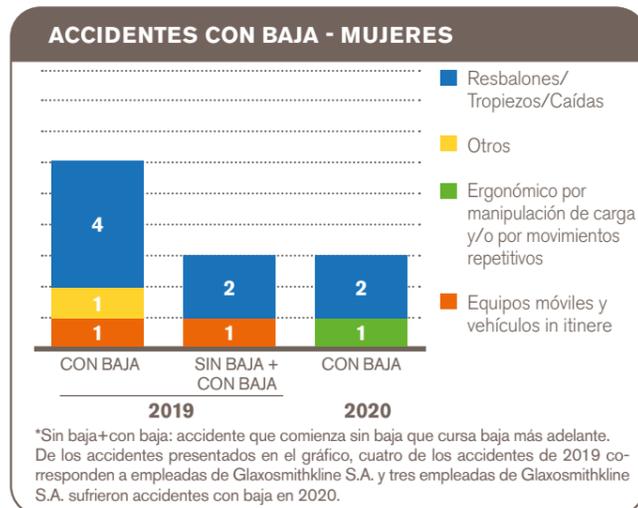
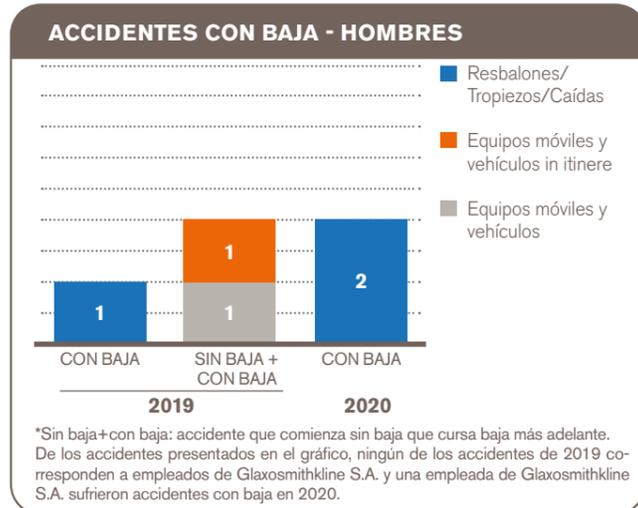
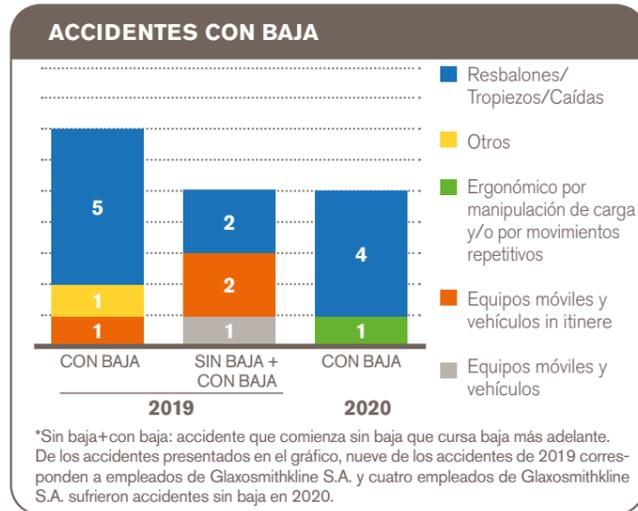


- Promoción de la salud**
- Taller del sueño
 - Día Mundial de la Tierra
 - Como cuidar a las personas mayores confinadas
 - Como entretener a tus hijos durante el COVID



- Videos experientiales**
- Mi rutina diaria
 - Cómo dejé de fumar

2.2.3.2. Accidentes Laborales, Índices de Accidentabilidad y Enfermedades Profesionales



El número de accidentes con baja se ha visto disminuido con respecto al año anterior, esto podría ser debido a que con la situación de COVID-19 el porcentaje de ocupación en el entorno de oficina ha disminuido y el uso del coche de la red de ventas también se vio afectado.

En el caso del número de accidentes sin baja, se puede ver una disminución. En relación con accidentes de vehículos *in itinere* en el 2020 vemos que no hay con respecto al año

anterior y esto puede ser debido a que con la situación de COVID-19 el uso del coche de la red de ventas también se vio afectado.

Como consecuencia tenemos una mejora de algunos de los índices de accidentabilidad que se encuentran a continuación. Para el índice de duración media vemos un aumento y esto puede ser debido a que muchas de las bajas del año 2019 se prolongaron en 2020.

Índices de accidentabilidad

Se utiliza como referencia para el cálculo lo indicado en la NTP: Estadísticas de accidentabilidad en la empresa, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST),

dependiente del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

2019		Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia acumulado (IF)	98,64	37,73%	62,27%
Índice de frecuencia con baja acumulado	49,02	24,61%	75,39%
Índice de gravedad acumulado (IG)	0,68	14,71%	85,30%
Índice de duración media (IDM)	13,75	58,18%	41,82%

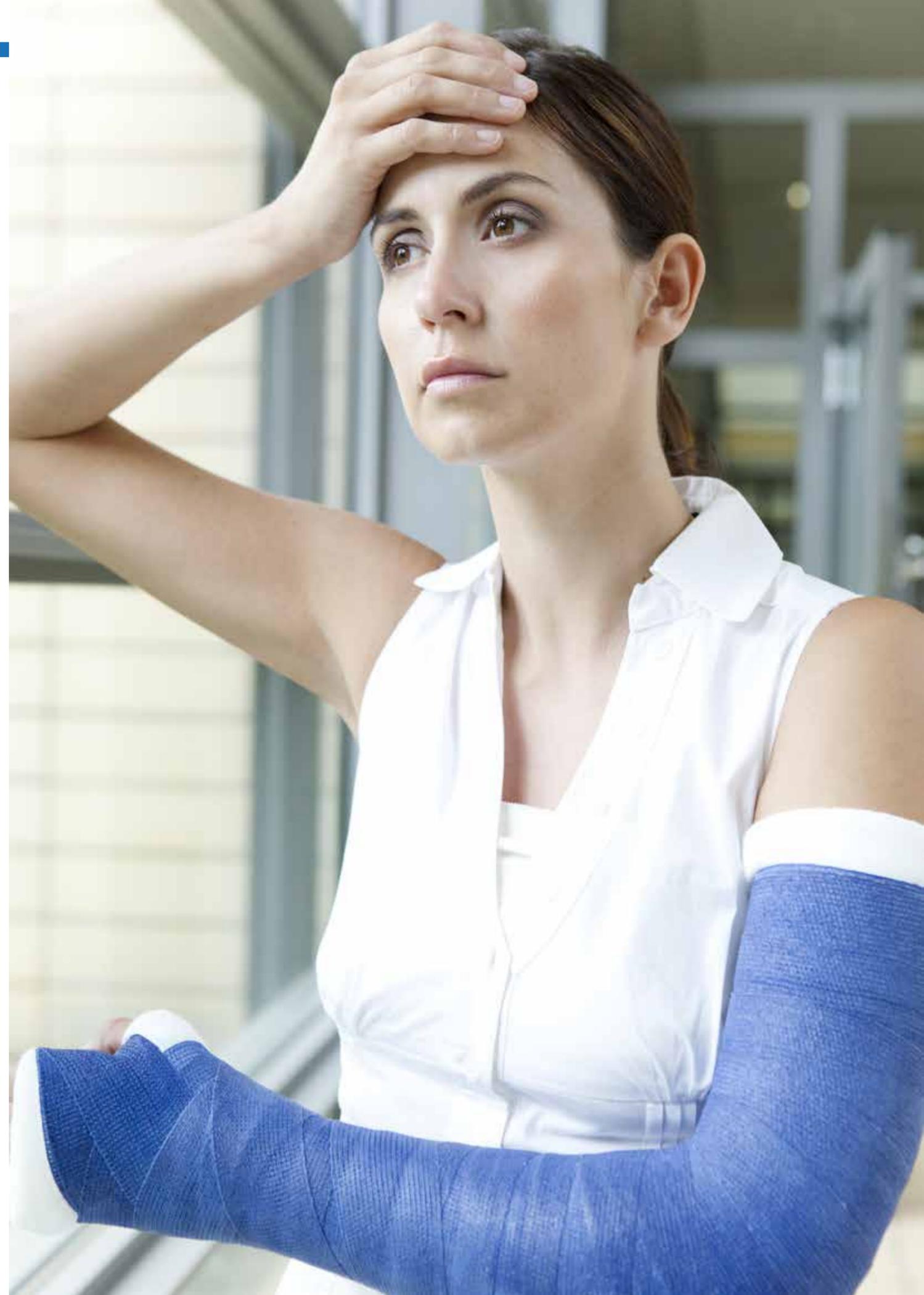
*Índices de accidentabilidad para Glaxosmithkline S.A.

2020		Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia de (IF)	59,83	14,88%	85,12%
Índice de frecuencia con baja acumulado	35,86	24,81%	75,18%
Índice de gravedad acumulado (IG)	1,25	34,40%	65,60%
Índice de duración media (IDM)	35,33	46,15%	53,85%

*Índices de accidentabilidad para Glaxosmithkline S.A.

Enfermedades Profesionales

El Grupo GSK no presenta enfermedades profesionales.



2.2.4. Relaciones sociales

Descripción de la organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos

Existen varias líneas de diálogo social con los empleados. Cada vez que se genera una inquietud por parte de los empleados o se plantea un cambio en las condiciones por parte de la empresa, se generan Focus Group en los que se cuenta con una importante participación por parte de los empleados

para analizar los riesgos, el impacto, el proceso y el plan de comunicación si fuera preciso, todo ello con el objetivo de dar voz a los empleados para que transmitan sus inquietudes, sus propuestas e incluso sus quejas y así poder llegar a acuerdos que sean beneficiosos para todas las partes.

Descripción del balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo

GSK España se encuentra regulado por el Convenio Colectivo de la Industria Química. Son múltiples las alusiones e incluso desarrollo que dicho convenio hace de aspectos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo. Por citar algunos de ellos, el Capítulo IX habla de la Seguridad y la Salud, de las responsabilidades de la empresa y de las acciones que debe llevar a cabo en su desempeño como contratador, habla de la Coordinación de la actividad empresarial, define los puntos clave de la vigilancia de la Salud de los empleados.

Incluso, el Convenio dedica en su capítulo X un espacio para establecer los criterios, responsabilidades y acciones relacionadas con el Medio Ambiente.

Es importante destacar la existencia del Comité de Medio Ambiente, Seguridad, Salud, Bienestar y Sostenibilidad, que, regido por el Convenio de Industrias Químicas, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención y las política de GSK España EHS 1.01. Leadership, Governance, and Culture. Da cobertura a todos aquellos aspectos relacionados con la gestión medioambiental del centro y , de Seguridad, Salud y Bienestar de los em-

pleados. Consta de una representación de los empleados, 8 Delegados de Medio Ambiente y Prevención, con voz y voto, que son elegidos mediante votación interna, 8 Representantes de la Empresa, con voz y voto, elegidos por la Dirección de la Compañía, y un grupo de asesores entre los que se encuentran los siguientes departamentos: Medio Ambiente, Seguridad, Salud, Bienestar y Sostenibilidad, Compensación y Beneficios y un miembro del grupo de Acción Social. Este Comité vela por mantener los más altos estándares de Medio Ambiente, Seguridad, Salud, Bienestar y Sostenibilidad, más allá de lo que la normativa establece, además de mantener un diálogo fluido entre los empleados y la dirección de la compañía en estas materias.

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

(A 31 DE DICIEMBRE)	% EMPLEADOS CUBIERTO POR CONVENIO COLECTIVO
España	100%

2.2.5. Formación

Descripción de las políticas implementadas en el campo de la formación

Vivimos en un entorno dinámico, en el que surgen nuevas necesidades, oportunidades y perfiles. Nuestro objetivo es que los empleados estén preparados para liderar nuevos retos, adaptarte y crecer con nosotros. Cada persona tiene unas inquietudes y motivaciones diferentes y, por lo tanto, cada uno tiene su carrera. Queremos que el empleado sea el protagonista y responsable de su propio desarrollo para que pueda ir construyendo su camino profesional.

El modelo utilizado para el desarrollo y formación sigue el modelo 70/20/10. La mayor parte de la evolución se basará en lo que aprenda en su día a día en el puesto de trabajo (70%). Este desarrollo se complementa con coaching, mentoring, feedback continuo, aprendiendo de lo que nos enseñan los compañeros, manager... (20%). Y por último el 10%: con cursos de formación: presenciales o en plataformas online.



Tanto las formaciones presenciales como las online van encaminadas a mejorar las competencias de los empleados para el desempeño de su puesto de trabajo, en diferentes campos: calidad, compliance, prevención de riesgos laborales, habilidades de RRHH, formación técnica orientada al puesto de trabajo...

La inversión realizada por GSK España durante el 2020 supuso 396.471,58€, que es inferior a otros años debido a la situación de la pandemia y la imposibilidad de realizar formaciones presenciales, haciendo un mayor uso de la herramienta corporativa Keep Growing Campus como plataforma online de acceso a contenidos formativos la mayor parte sin coste.

Los datos presentados reflejan el total de horas de formación registradas, recogiendo las formaciones de Calidad, RRHH, formación corporativa compliance, formación específica de la red de ventas y formación de Prevención de Riesgos Laborales y Medio ambiente por ser las más significativas. Existen un número de horas sin categorizar por no disponer

actualmente de la información completa que permite trazar la información por categorías. Dicha formación sí que está registrada por empleado.

Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales (*)

CATEGORÍAS	CANTIDAD TOTAL HORAS DE FORMACIÓN 2020
Director/a	208,04
Mandos Intermedios	2.504,41
Personal Técnico	5.014,93
Administrativo/a	357,43
Total horas de Formación	8.084,81

(*)Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales en base a empleados activos a 31 Diciembre. Existen 20479 Registros sin estimaciones de tiempo no incluidos en la información adjunta.

La formación se realiza preferentemente dentro del horario laboral y es costeada por la compañía

En 2007 quedó definida, por el Departamento de Recursos Humanos, la política de formación general, recogiendo las reglas a seguir en cuanto al horario en que deberán desarrollarse dichos cursos:

- Curso que cubre necesidades del puesto: la formación deberá ser preferentemente en jornada laboral.
- Beneficio mutuo (empresa, trabajador): el horario de formación será compartido también dentro y fuera de la jornada laboral.
- Formación no relacionada con el puesto: horario del curso fuera de la jornada laboral.

Se trabaja en el cambio cultural y en la corresponsabilidad de todos, a la hora de organizar las tareas. La realidad, desde el origen de esta política, es que el 100% de la formación general, gestionada desde el departamento de Recursos Humanos (sobre la que tenemos información) y siempre que las condiciones del propio curso lo hayan permitido, se ha desarrollado dentro de la jornada laboral, habilitando espacios dentro de nuestras instalaciones para la celebración de los cursos, evitando el uso de tiempos adicionales a la propia formación, lo que repercute en una mejor conciliación de la vida laboral y personal.

En paralelo, existe un beneficio social que consiste en que aquellas personas que estén interesadas en cursar estudios oficiales, una carrera, máster... Podrán solicitar una ayuda económica tanto por el concepto de matrícula como de bolsa de libros. La convocatoria de ayudas se lanza anualmente y existe un presupuesto en la compañía destinado a este beneficio. Apoyar el desarrollo de los empleados y ayudarles a crecer incluso en áreas que no tienen nada que ver con su puesto de trabajo demuestra el compromiso de GSK España en el desarrollo del talento y la satisfacción del empleado.

Existen diferentes procedimientos y normas que regular la gestión de la formación, trasposiciones de políticas corporativas. En ellas se establecen las responsabilidades en el proceso de formación de los empleados estando dichos procesos separados por áreas de interés y gestionadas por los propios departamentos.

Durante el año 2020, en GSK España cada empleado participó en iniciativas formativas impartidas y gestionadas por las diferentes áreas de conocimiento: calidad, recursos humanos, formación global de carácter obligatorio, prevención de riesgos, formación técnica... alineadas con su plan de formación e intereses individuales.



2.2.6. Accesibilidad discapacidad

Descripción sobre las medidas tomadas para garantizar la accesibilidad universal de las personas con discapacidad



El centro del Grupo GSK en Tres Cantos está preparado para permitir el acceso universal a personas con discapacidad ya que existen un gran número de acciones realizadas, tanto del origen del edificio como en las reformas que se hacen, siendo la eliminación de barreras arquitectónicas uno de los puntos que se evalúan en la fase de diseño de los proyectos de instalaciones.

Fue en el año 2008 cuando se llevaron a cabo adaptaciones concretas como:

- Adaptación de la totalidad de barandillas pasamanos de todas las escaleras de todos los edificios.
- Adaptación de todos los grifos de aseos a tipo monomando.
- Adaptación de todas las cisternas de la casa (pulsador en vez de tirador)
- Construcción de aparcamiento dedicado a movilidad reducida conforme a número sobre el total y en cuanto a dimensiones e identificaciones, tanto en recepción como en general de empleados.

- Construcción de rampas de minusválidos en todas las zonas, en especial en el Hall Principal que no había.
- Asegurar que el número de aseos para movilidad reducida sean los adecuados y con el equipamiento adecuado.
- Instalación de barandillas de apoyo en el interior de los ascensores.
- Cambio de las botoneras de los ascensores para personas de visión reducida o nula (Braille)
- Instalación de plataformas salva escaleras para sillas de ruedas auditorio edificio D y de planta baja a entreplanta baja del D.

Posteriormente se han realizado intervenciones como el paso específico para personas con movilidad reducida al restaurante.

2.2.7. Igualdad

2.2.7.1. Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

La puesta en marcha del Plan de Igualdad de GlaxoSmithKline, S.A., filiales comercializadoras, Laboratorios ViiV Healthcare, S.L. y GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L., en sus distintas etapas (6 etapas hasta el momento desde el inicio del proyecto en 2007), así como el estudio del seguimiento, supone para GSK la realización de un ejercicio continuo de análisis de impacto dentro de la organización, con el objetivo de identificar las necesidades que nos ayuden a seguir avanzando en el camino hacia la igualdad real de oportunidades.

GlaxoSmithKline S.A. recibió el distintivo "Igualdad en la Empresa" en su edición 2011, y ha sido prorrogado en 2015 y en 2018 en el momento actual estamos pendientes de la concesión de la III prórroga. Del VIII informe de seguimiento, el Comité evaluador del Ministerio de Igualdad destaca entre otros aspectos: "se significa muy positivamente la labor de transparencia y materialización de resultados de las medidas tomadas en la empresa. Les felicitamos por su trayectoria con el compromiso por la igualdad y la diversidad, su preocupación y cuidado de la salud de su equipo humanos y sus familias."

En 2019 GlaxoSmithKline S.A. y sus filiales comercializadoras definieron la 6ª etapa del Plan de Igualdad (2019-2021), incluyendo 10 nuevas medidas dentro del marco de nuestro proyecto de Igualdad y Diversidad en el cual están ya integrados todos los negocios de GSK España que operan en España. Adicionalmente, en 2020, la 6ª etapa del Plan ha sido complementada con un anexo que contiene 5 medidas adicionales:

- Licencia sin sueldo
- Vacaciones no retribuidas II
- Performance with Choice
- Ayuda económica-Teletrabajo
- Women Leadership Initiative

Actualmente, la Comisión de Igualdad de la organización GSK España incorpora integrantes de todos los negocios y ha desarrollado un trabajo conjunto y global adaptándose a las peculiaridades y necesidades de cada unidad de negocio.

La consolidación del proyecto tiene como base la cultura de igualdad en el seno de la organización. Una de las claves para ello es, que GSK cuenta a nivel mundial, con una directora general global (Emma Walmsley, Chief Executive Officer -CEO-), GSK es, así, la primera multinacional farmacéutica dirigida a nivel mundial por una mujer. Adicionalmente, cabe destacar que los negocios de Farma, Consumer, Investigación y Desarrollo y la fábrica de Alcalá de Henares en España están dirigidos por mujeres.

A continuación, presentamos las medidas que, dentro de las

diferentes etapas del Plan de Igualdad del Grupo GSK, han ido encaminadas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Incorporar la perspectiva de igualdad a los procesos de gestión de personas.

Todos los Procesos y Políticas de Recursos Humanos han sido revisados tanto en su contenido como en su redacción, incluyendo criterios de igualdad de oportunidades y diversidad e introduciendo una mención específica a nuestro compromiso expreso con la igualdad de oportunidades, cumpliendo así con los criterios del marco creado por el propio Plan.

Adicionalmente se ha incluido una cláusula en los contratos laborales que establece de manera explícita, el compromiso de nuestra organización con la igualdad y la diversidad, no dejando espacio a una situación de discriminación, cualquiera que sea su naturaleza. Dicho documento recogerá, además, el compromiso que como empleadas/os de GSK España, adquirimos con esta materia.

La implementación de estas medidas nos permite fomentar de manera directa la generación de una cultura de igualdad y diversidad dentro de la organización, estableciendo un compromiso bidireccional claro en esta materia.

Gestión de la información en clave de género.

La gestión de la información en el departamento de Recursos Humanos se realiza a través de la herramienta **Workday** la cual permite un registro y seguimiento exhaustivo de la distribución de personas por sexo en aspectos clave como son la retribución, representatividad, promociones, etc.

Se trata, por tanto, de herramientas de extraordinaria utilidad y objetividad que, en cumplimiento de la propia Ley de Igualdad, permiten un control continuado, además de la posibilidad de realizar análisis concretos cuando así se requiera.

Programa de incorporación de mujeres a la red de ventas.

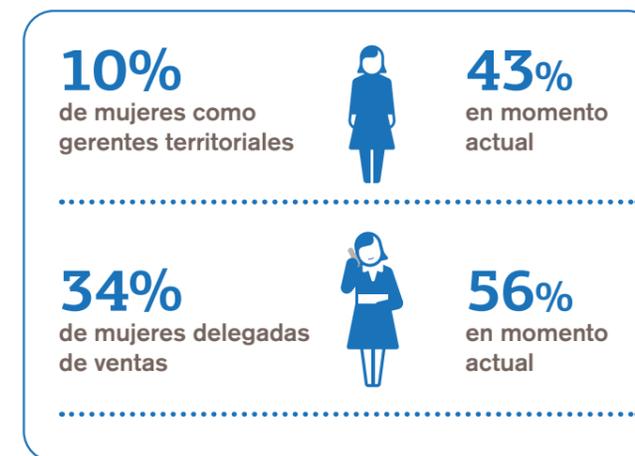
Fomentar el acceso a la mujer a puestos donde está sub-representada, hace necesaria la incorporación de las mujeres a los equipos de las diferentes zonas de la Red de Ventas. Para ello, las medidas que se han tenido en cuenta son:

- Desarrollar una planificación de recursos en la que se analice la distribución de sexos en las diferentes zonas.
- Incentivar a las empresas externas de selección para que incorporen a mujeres en los procesos e intentar equilibrar la distribución por sexo.
- Enriquecer los cursos de selección, incluidos en el plan

de formación anual de los Directores Regionales y Gerentes Territoriales, incorporando acciones de sensibilización en materia de igualdad.

Tras la implementación de esta medida, la proporción de mujeres en la estructura de la red de ventas, sector históricamente masculinizado, ha evolucionado progresivamente en sentido positivo a lo largo de los años

- *En la Gerencia Territorial era de 90%-10%, pasando en el momento actual a 58%-43%*
- *Con respecto a los Delegados de Ventas, en 2007 de 66%-34% a la realidad actual en 2020 de 44%-56%.*



Agente de Igualdad.

GlaxoSmithKline, S.A. tiene identificada una figura como Agente de Igualdad, con **Formación específica en Igualdad**, referente para las/os empleadas/os en materia de igualdad y no discriminación con unas funciones muy concretas, entre otras:

- Miembro permanente y presidenta de la Comisión de Igualdad.
- Labores de mediación en los asuntos relacionados con la igualdad y la diversidad entre la empresa y las/os trabajadoras/es.
- Participación y desarrollo de cada una de las fases del Plan.
- Velar por el cumplimiento de las políticas y medidas establecidas en materia de Igualdad y diversidad en el Grupo GSK
- Participar en la comunicación, formación y sensibilización de las/os empleadas/os en esta materia.
- Evaluación de todas las acciones dirigidas en este sentido, valorando periódicamente el seguimiento de los indicadores de Igualdad para garantizar el cumplimiento de nuestro compromiso a lo largo del tiempo.
- Canalizar los casos de acoso y discriminación actuando como interlocutor con el/a empleado/a.

Colaboración directa con el resto de los negocios (fábricas, Consumer, Investigación y Desarrollo y ViiV) en el desarrollo del proyecto común de igualdad, diversidad y conciliación.

Evaluación periódica de la situación de GSK en materia de Igualdad

En GSK España tenemos establecidos indicadores que nos permiten evaluar periódicamente la situación global de la mujer dentro de la organización.

Los ámbitos sobre los que se llevará a cabo esta evaluación son:

- Cultura y política de igualdad de oportunidades
- Igualdad y Responsabilidad Social Corporativa
- Comunicación, imagen y lenguaje,
- Representatividad de sexo,
- Procesos de gestión de RRHH
- Política y estructura retributiva
- Condiciones de trabajo, conciliación de la vida laboral y familiar
- Acoso y discriminación

Esta evaluación tiene un carácter global y es independiente del análisis y seguimiento del cumplimiento de los objetivos del propio Plan de Igualdad y de cada una de las medidas recogidas en cada una de las etapas. Desde el inicio del proyecto, los informes de seguimiento se elaboran con una periodicidad anual.

Con motivo de las constantes evaluaciones en materia de igualdad y para garantizar la integración del compromiso con la igualdad efectiva de GSK en las relaciones con terceros, se ha establecido una normativa a cumplir por los contratistas que asegura la no discriminación a sus empleadas/os por razón de raza, religión, sexo o incapacidad física. Así, tras la concesión del distintivo de "Igualdad en la Empresa", dicha condición ha sido comunicada a todos nuestros proveedores, clientes y contratistas animándolos a integrar en sus compañías el correspondiente Plan de Igualdad y así poder acceder a la concesión de dicha calificación.

Formación y sensibilización en Igualdad

Con el objetivo es fomentar una cultura de Igualdad y Diversidad dentro de la organización, el Grupo GSK ha desarrollado un curso online sobre Igualdad y Diversidad, a través de la plataforma eLearning cuya acreditación es obligatoria para todas/os las/os empleadas/os, de manera que aseguremos que todos conocen el compromiso de la compañía con esta materia.

Por otro lado, todas/os las/os empleadas/os deben certificarse con periodicidad anual en el conocimiento del Código Ético de GSK y procedimientos internos existentes de comunicación de conductas indebidas.

Programa de inducción "Line Managers"

GSK España cuenta con un programa de formación orientado a entrenar a las/os managers en el momento que comienzan a gestionar equipos. Dicho programa incluye elementos específicos en materia de igualdad y diversidad. El objetivo es formar y sensibilizar al colectivo de managers que ostentan un amplio poder de decisión y autonomía en la gestión de personas a su cargo.

En el momento actual este módulo de formación lleva el nombre de Fundamentos de Recursos Humanos para la línea de managers y Firts Line Leaders Experience.

Foro de Diversidad GSK España

En abril de 2018 se creó el Foro de Diversidad formado por empleados/as con perfiles, roles y experiencias diferentes del conjunto de negocios de GSK España.

Desde su lanzamiento se han organizado diferentes sesiones con carácter práctico y participativo en el contexto de la diversidad, algunos ejemplos:

- Liderazgo Inclusivo
- Sesgos y barreras Inconscientes
- Back to Work
- Diversidad Generacional
- Diversidad Cultural

A partir de 2020, dentro del Foro de Diversidad con el objetivo de involucrar y concienciar a más empleados de la organización de **GSK España**, se diseñó un formato de workshop Train The Trainers (2horas) con contenido de diversidad de forma que nos permita organizar diferentes sesiones internas con empleados. Los formadores serán los propios empleados que han asistido al foro de diversidad que han tomado un rol más activo de embajadores.

Documento de Recursos Humanos sobre beneficios

Para reforzar nuestra Responsabilidad Social Corporativa en materia de igualdad y diversidad poniendo en valor medidas que nos ayudan a mejorar la conciliación de la vida personal y profesional y generando transparencia, el departamento de Recursos Humanos ha elaborado un documento que compila detalladamente toda la información a este respecto. El documento fue revisado por la Comisión de Igualdad antes de su lanzamiento.

El feedback de los empleados ha sido muy positivo.

Creación de subgrupos de trabajo en Igualdad & Diversidad

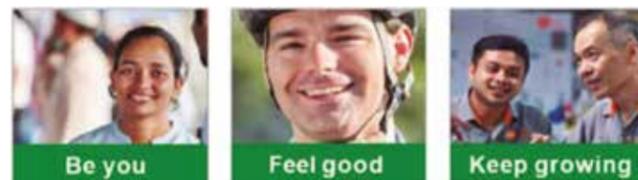
A través de esta medida, y tras revisar los objetivos y principios que impulsan el compromiso de la organización en materia de igualdad y diversidad, se han creado cuatro subgrupos de trabajo que son espejo de los pilares en torno a los que orbitan las medidas concretas:

- Género
- Generaciones
- Conciliación
- Diversidad religiosa, cultural y sexual

Cada subgrupo analiza las propuestas y novedades en su ámbito, tratando de adaptarlas a la realidad de todas las áreas de actividad de GSK en España: I+D, fabricación, comercialización de medicamentos, vacunas y productos de consumo.

Modern Employer

Bajo el paraguas de “Modern employer”, GSK ha impulsado todas las iniciativas que aglutina a través de sus tres áreas:



El Departamento de Recursos Humanos, como conductor de la estrategia, con el apoyo del Área de EHS, han conseguido implantar una cultura organizacional que apoya la diversidad, promueve el bienestar de sus empleados/as y apuesta por el desarrollo de una manera sólida y transversal.

Lanzamiento Desarrolla-T.

Puesta en marcha en 2019 por el Departamento de Recursos Humanos con el objetivo de informar detalladamente sobre todos los cursos disponibles a lo largo del año (fechas disponibles, horarios y duración, objetivos específicos de cada curso, etc.), a todas/os las/os empleadas/os de GSK España.

Esta nueva herramienta ayuda a los/as empleados/as a dirigir su propia carrera profesional pudiendo inscribirse directamente en los cursos que haya acordado previamente con su manager, fomentando la colaboración entre los diferentes equipos de trabajo a través del aprendizaje colaborativo, poniendo en común el conocimiento y formas de trabajo de la organización.

Durante el 2020, a pesar de las circunstancias especiales de pandemia, la organización ha seguido el plan de formación planificado.

Cabe destacar por último que, en marzo de 2020, GSK España recibió el premio “Impulso a la Promoción de la Mujer” en la XXIX edición de los premios FEDEPE. Los premios FEDEPE reconocen a aquellas mujeres que han destacado en su desempeño profesional, así como a las entidades que han impulsado el papel de la mujer con el objetivo de visibilizar su talento y liderazgo. Este reconocimiento pone en valor la filosofía de GSK España y su compromiso con la igualdad y el desarrollo profesional de las mujeres, así como su incorporación a puestos de responsabilidad.



2.2.7.2. Planes de igualdad (capítulo III lo 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Comité de Ética

La organización dispone de un mecanismo específico para la canalización y resolución de las denuncias/incidencias que se produzcan en materia de acoso o discriminación, aprovechando el canal existente de resolución de conductas indebidas. La persona responsable de canalizar todas las incidencias, problemas detectados en esta materia es la Agente de Igualdad.

En Julio de 2007 el Comité de Ética, existente en GSK España, asumió específicamente la responsabilidad de canalizar y resolver las denuncias / incidencias que se produjeran en materia de acoso sexual o por razón de sexo y/o discriminación. La Agente de Igualdad comenzó a formar parte de este de forma inmediata.

Por otro lado, todas/os las/os empleadas/os deben certificarse con periodicidad anual en el conocimiento del Código Ético de GSK y procedimientos internos existentes de comunicación de conductas indebidas.

Desde 2016 los miembros permanentes de la Comisión de Igualdad (5), junto con el Compliance Officer, son los responsables de valorar todas las potenciales situaciones de acoso, discriminación sexual y/o por razón de sexo que pudieran producirse dentro de la organización.

Dado el carácter confidencial de la información que se maneja solo podemos indicar que todas las situaciones reportadas hasta el momento han sido investigadas y debidamente resueltas.

Políticas y Procedimientos relacionados con el acoso y la discriminación

Ayudar a/el empleado/a/Manager a distinguir una situación de acoso o discriminación y establecer los mecanismos y procedimientos a seguir en caso de producirse.

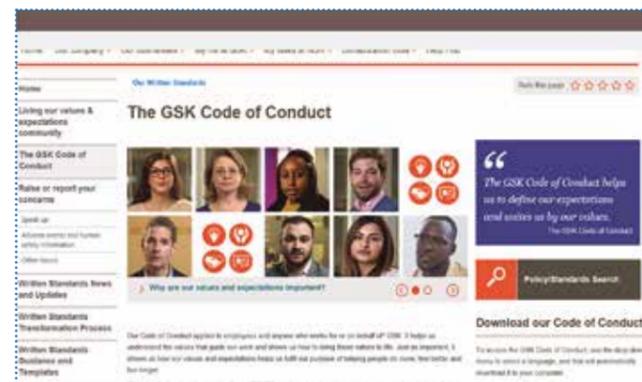
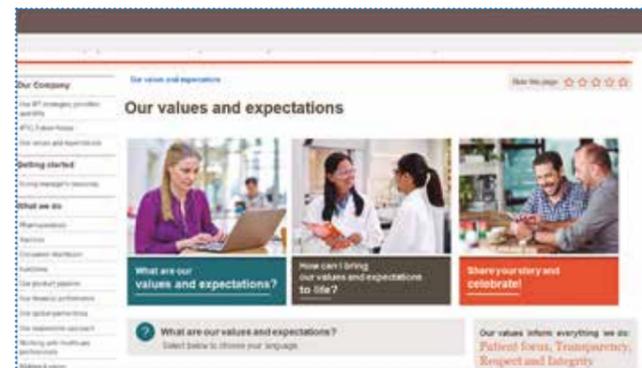
Completar las políticas y procedimientos con las definiciones de acoso y discriminación contenidas en:

- Política sobre el Acoso (POL-GSK-203)
- Política de Código de Conducta (POL-GSK-001)
- Política de Igualdad de trato (POL-204).
- PNT-CECC-01 Comunicación de conductas indebidas.

Todas ellas han sido revisadas y complementadas con las definiciones de acoso y discriminación contenidas en la Ley de Igualdad con descripción de la casuística o indicaciones que ayudan a/el empleada/o a identificar este tipo de situaciones.

Todas/os las/os empleadas/os se certifican con periodicidad anual y de manera obligatoria en el Código de Conducta de la compañía GSK y procedimientos internos existentes de comunicación de conductas indebidas.

Además, la intranet ofrece un libre acceso a todos los documentos y explicaciones de interés en este sentido.



Comisión de Igualdad

Creación de una comisión que vehiculice todos los asuntos relacionados con la igualdad y diversidad. Esta comisión, gestionará todos los asuntos de igualdad y diversidad.

Desde su constitución el 20 de septiembre de 2011, la Comisión de Igualdad ha tratado las propuestas recibidas desde la organización en las reuniones celebradas con carácter trimestral.

A lo largo de estos años, la Comisión de Igualdad de GSK España ha continuado avanzando, desde una perspectiva global, en el cambio cultural como línea de trabajo de referencia y también, en particular, en la implantación de las medidas del Plan de Igualdad en sus diferentes etapas y en el seguimiento y evaluación de los diferentes indicadores.

En el momento actual la Comisión de Igualdad está integrada por representantes de todos los negocios, ello ha permitido que los análisis, debates e iniciativas se hayan abordado desde perspectivas muy distintas, enriqueciendo el resultado y logrando mayores sinergias en las distintas líneas de trabajo.

Modern Employer

Bajo el paraguas de "Modern employer", GSK ha impulsado todas las iniciativas que aglutina a través de sus tres áreas:



El Departamento de Recursos Humanos, como conductor de la estrategia, con el apoyo del Área de EHS, han conseguido implantar una cultura organizacional que apoya la diversidad, promueve el bienestar de sus empleados/as y apuesta por el desarrollo de una manera sólida y transversal.

En el área de #Beyou se encuentran todas las iniciativas puestas en marcha desde el grupo Spectrum España y los foros de debate en los que hemos participado con la fundación REDI. Todas ellas acciones que se desarrollarán más adelante, en la descripción de las medidas correspondientes.

Durante el curso 2020 la planificación prevista para las actividades de #Feelgood sufrió grandes modificaciones debido a la COVID-19. Así, todos los servicios y actividades previstas para la campaña anual tuvieron que sufrir transformaciones para poder llevarlas a cabo en formato digital. Además del formato, el foco o las prioridades también sufrieron modificaciones debido al cambio en las necesidades internas. Así, durante el año 2020 los esfuerzos y recursos se centraron en áreas de bienestar emocional y mental al detectar tanto por

los empleados como por los champions y managers que se necesitaba un mayor soporte en este ámbito.

De igual manera, se intentó no descuidar otras áreas como la actividad física y la nutrición también importantes en el bienestar del empleado y sus familias, adaptando los servicios para llegar al empleado (servicios online, talleres, videos, infografías, concursos, talleres online, campañas comunicación...).

La pandemia no ha impedido continuar trabajando en el tercer pilar de Modern Employer - #Keepgrowing, el detalle de la evolución relativo a esta materia se presenta en el análisis de la medida siguiente

GSK España se asocia a REDI

En enero de 2019, GSK España firmó un acuerdo de colaboración con la Fundación REDI. Esta fundación es la primera asociación sin ánimo de lucro en España, de empresas y profesionales, con el compromiso de fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso dentro de las organizaciones, en donde se valore el talento sin importar su identidad, expresión de género y orientación sexual. REDI cuenta con más de 65 empresas asociadas a las que se unen particulares ("socios amigos") y consultores expertos/as en materia de diversidad e inclusión LGBTI en el contexto laboral.

Durante el 2020, se ha seguido trabajando en esta medida para seguir generando conciencia y divulgación sobre la diversidad LGTBI, a pesar de las circunstancias excepcionales que ha habido y que han provocado que todas las acciones, llevadas a cabo con la fundación, fueran a través del entorno digital en Workplace.

A continuación, mostramos algunas de las actividades más destacables del año en GSK:

Webinars



¡Hola!

Al igual que todos nosotros, los compañeros de REDI se unen al movimiento #YoMeQuedoEnCasa y nos ofrecen la posibilidad de unimos al Webinar REDI to Learn: "Las Redes de Emplead@s LGBTI y Aliad@s", que tendrá lugar el próximo jueves 2 de abril de 16h a 17.30h.

En este taller online aprenderemos sobre las redes de emplead@s LGBTI y aliad@s: qué son, cómo crearlas, cómo dinamizarlas, cuál es el papel del aliad@... See more

Modern employer
Spectrum Spain Presenta
REDI to Learn
"Las Redes de Emplead@s LGBTI y Aliad@s"

Webinar: "Las redes de Emplead@s LGBTI y aliad@s"

Jueves 2 de Marzo, 16:00 a 17:30 h.
Apostate en <https://myg.sk/3zxbB25>

#SpectrumSpain



Decálogo REDI de buenas prácticas: divulgación de un conjunto de recomendaciones recopiladas del conjunto de empresas asociadas para mantener la cohesión y motivación en los momentos de pandemia.

Decálogo (+1) REDI de buenas prácticas para favorecer la inclusión laboral en tiempos del COVID-19

¡Hola!

Nuestros compañeros de REDI, la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI, comparte consejos de nuestras empresas asociadas para mantener la cohesión y la motivación en esta etapa de confinamiento y teletrabajo.

¡Te invitamos a leer y compartir esta información! ¿Hay alguna de las medidas que te gustaría poder aplicar en GSK o añadir a este decálogo? ¡Seguimos tra... See more



RED EMPRESARIAL POR LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGBTI

A pesar de las circunstancias excepcionales que hemos tenido desde el inicio de la pandemia, desde el Comité de LEAD España se han impulsado actividades con el objetivo de seguir trabajando más que nunca en este nuevo contexto, la igualdad de género en posiciones de responsabilidad. Las actividades se han adaptado al entorno virtual, se han llevado a cabo 2 webinars, ambos orientados a facilitar la adaptación al nuevo entorno y al desarrollo de competencias para manejar la incertidumbre en positivo y liderar la transformación.



WEBINAR 15 de julio 2020: Dos Perspectivas, 100 aprendizajes

- **Ponentes externos:** Alfredo Cano (P&G) y Antoneta Radoslavova (SAP)
- **Temas tratados:**
 - ¿Como la situación de covid y el teletrabajo ha cambiado nuestra rutina?
 - ¿Beneficia el teletrabajo la conciliación? Aprendizajes de la situación.
- Link a la grabación del evento: <https://www.lead-eu.net/lead-network-webinar-recordings/>

SPAIN CHAPTER
EVENTO VIRTUAL

LEAD NETWORK

Future Thinking:
¿Cómo transformarte en tiempos de incertidumbre?

4 de noviembre de 2020
16:00 a 17:00 CET

Joaquín Peña
Doctor en Ingeniería Informática
Investigador en Producción de Personal

Mertxe Pasamontes
Psicóloga Clínica
Ejecutiva y Coach

LEAD Network talks
REGISTRATE AHORA



WEBINAR 4 de noviembre 2020: "Future Thinking: como transformarte en tiempos de incertidumbre"

- **Ponentes externos:** Joaquín Peña (experto en productividad personal e innovación) y Mertxe Pasamontes (psicóloga clínica)
- **Temas tratados:**
 - Future Thinking ¿Cómo ser más productivo?
 - ¿Cómo liderar el cambio?
 - Consejos y buenas prácticas para manejar la incertidumbre en positivo
- Link a la grabación del evento: https://www.lead-eu.net/wp-content/downloads/LEAD_Network_Webinar-Future_Thinking-Como_transformarte_en_tiempos_de_incertidumbre.mp4

Lanzamiento Spectrum en España

Spectrum es una plataforma corporativa, lanzada en España en 2019, formada por empleados/as de todo tipo de orientación sexual o identidad de sexo, que tiene como objetivo dar visibilidad e incrementar la conciencia y la inclusión del colectivo LGTBI+ a través de la información, la educación y la concienciación en la diversidad, generando compromiso con esta materia y favoreciendo la inclusión del colectivo LGTBI+. En España cuenta con 15 embajadores de todas las unidades de negocio...

Rainbow Leadership Series Session 1 (Red): "Leadership starts with you"

¡Hola! Te invitamos a asistir a la primera sesión de Spectrum leadership Series, una iniciativa de Spectrum UK creada para empleados que se identifican como LGTB+ y aliados que quieran centrarse en la capacidad de liderazgo dentro del colectivo LGTB+.

Modern employer
Spectrum se queda en Casa
¡Seguimos a tu lado trabajando por la inclusión!

#YO ME QUEDO EN CASA

Síguenos para estar al tanto de todas las actividades virtuales que iremos actualizando durante estos días para seguir avanzando en la inclusión.

#SpectrumSpain



Comunicado de la ONU ante el posible impacto del COVID-19 sobre la población LGTBI

Tal vez no sea el caso de España, pero parte del colectivo LGTB+ a lo ancho y largo del mundo puede verse particularmente vulnerable ante la pandemia COVID-19.

Por ello, la ONU a través de su oficina de Derechos Humanos, ha lanzado un comunicado de potenciales acciones para compensar el impacto negativo que el COVID 19 tiene sobre las personas LGTBI como colectivo vulnerable en ciertas zonas del m... See more

#BreakTheSilence: ¿Qué implica trabajar en un entorno inclusivo como el de GSK?

EMPLEADXS Y ALIADXS DE GSK COMPARTEN CON NOSOTROS SU EXPERIENCIA.

El pasado domingo 17 de mayo se celebró el Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia (IDAHOBIT por sus siglas en inglés): fecha que conmemora 30 años de que la OMS eliminó la Homosexualidad de la lista de enfermedades mentales.

<https://us.gsk.com/en-us/behind-the-science/how-we-do-business/celebrating-our-employees-a...> See more



En 2020, a pesar de las circunstancias excepcionales que hemos tenido desde el inicio de la pandemia, el grupo Spectrum España ha continuado trabajando, generando conciencia y divulgación sobre la diversidad LGTBI+, a través de distintas iniciativas.

Algunas imágenes con las acciones más relevantes llevadas a cabo durante 2020:

Ya ondea la bandera en conmemoración del mes del #orgullo LGTB+ en las oficinas de Tres Cantos



Spectrum ERG Leads: Q&A con Emma Walmsley

Esta mañana hemos tenido la increíble oportunidad de reunirnos con Emma Walmsley para ponernos al día con motivo del mes del orgullo LGTB+ 2020.

Durante esta reunión, los líderes de EEUU, Canadá, Alemania, Reino Unido, Brasil, Bélgica, Australia y España hemos podido hablar con Emma acerca de nuestros momentos de mayor orgullo dentro de GSK, así como sobre las áreas que debemos mejorar para asegurarnos que todos empleadxs podamos tra... See more



2.2.7.3. La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad

Plan Familia

En 2013 con la colaboración de la fundación Adecco, se desarrolló un programa para ofrecer a las familias de GSK España con algún integrante con discapacidad: asesoramiento, orientación y puesta en marcha de un plan de intervención personalizado, según la edad y características personales, proponiendo acciones que complementen el desarrollo del discapacitado y además, le ayude a mejorar su autonomía e integración social y laboral.

Los requisitos para acceder al Plan Familia son: presentar discapacidad igual o superior al 33%, edad comprendida entre los 0-65 años y ser hijo, cónyuge o padres con discapacidad que convivan con un/a empleado/a de GSK España que se encuentre en activo. Son los propios profesionales de Adecco quienes evalúan al candidato, los posteriores seguimientos y continuidad en el programa. El Plan Familia tiene carácter anual, siendo prorrogable y revisable cada año.

Durante 2020, 8 familias de GSK España han disfrutado del mismo, la inversión total en el año ha sido de 31.750€.

Convenio con la Fundación Universia

GSK España suscribió en febrero de 2014 un convenio de colaboración con la Fundación Universia, entidad sin ánimo de

lucro que tiene como misión promover el estudio, la investigación, la formación y el empleo de personas con discapacidad, con especial atención al ámbito universitario.

Plan de Acción Social

Los objetivos de esta medida son seguir trabajando en la Responsabilidad Social Corporativa en materia de igualdad y diversidad desde un prisma externo con la sociedad e internamente sensibilizando además a las/os empleadas/os en esta materia.

Para la organización y coordinación del Plan de Acción social se crea el Equipo de Acción social, liderado por Raquel Muñoz Robledillo (miembro permanente de la Comisión de Igualdad). Se trata de un Programa que integra todas las actividades e iniciativas promovidas por GSK España o con las que GSK España colabora a nivel global, principalmente en tres áreas, alineadas con los valores de GSK España:

- Igualdad y diversidad.
- Infancia
- Salud y bienestar

Durante 2020, GSK España ha participado en la campaña "Estamos en contacto" de la Fundación Adecco, enmarcado en su programa #EmpleoParaTodos, con el objetivo de ayudar a las personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental a

gestionar el confinamiento y no retroceder en el camino que ya habían recorrido hasta ese momento. A través del voluntariado de 42 empleados, se les ha apoyado en sus tareas diarias, fomentando la socialización e inclusión y apoyándoles, para que no desatendieran labores básicas de higiene, bienestar, hábitos saludables, etc.

En esta línea, y en el marco de su alianza con Save The Children, GSK España se ha unido a la campaña solidaria "A Tu Lado" para colaborar, también a título individual, con las familias de nuestro país que necesitaban ayuda económica, educativa y psicológica a través de donaciones de los empleados, consiguiendo recaudar 11.920€.

En colaboración una vez más con Adecco, GSK España se unió a la campaña de sensibilización de la Semana Internacional de las Personas con Discapacidad, como parte de su compromiso con la inclusión laboral y la lucha contra la discriminación a través de la iniciativa Revive #vulnerables, cuyo mensaje se centraba en que "todos somos vulnerables, pero si trabajamos juntos, avanzamos más rápido, avanzamos mejor", defendiendo que "con empleo, sin discriminación, la vida de las personas con discapacidad es mejor".

Además, este año un empleado de GSK España participó como voluntario en "Radio Gigantes" (107.5 FM), programa de radio liderado por 15 personas con discapacidad.

En esta misma línea, durante el periodo navideño, se puso en marcha la campaña "El Árbol de los Sueños" en todas las sedes de GSK España. De la mano de la Obra Social "la Caixa", se compraron regalos navideños para niños, niñas y jóvenes en riesgo de pobreza y exclusión social, a favor de la Fundación Madrina, la Asociación Espiral Loranca y La Rueda Asociación. Además, los empleados de la planta de producción de Alcalá de Henares recaudaron 630€ para comprar juguetes para niños y niñas del Colegio Astor de Torrejón de Ardoz.

Por otra parte, a lo largo de 2020 se han mantenido las donaciones y colaboraciones con Save The Children dentro de las actividades solidarias enmarcadas en la alianza global que se firmó a principios de 2013 y se renovó en 2017. Esta colaboración se centra en aunar experiencia y recursos con el propósito de ayudar a salvar la vida de un millón de niños financiando proyectos de asistencia sanitaria infantil en todo el mundo a través de la recaudación de fondos, cuyo objetivo está estimado en un millón de libras. Estos fondos se podrán recaudar durante un periodo de cinco años a través de actividades so-



lidarias organizadas bajo el título de Orange United en cada localización de GSK España en el mundo.

Un ejemplo de estas actividades enmarcadas en la Alianza con Save the Children es la Orange United Week, que este año, ante la imposibilidad de hacer acciones presenciales, se ha focalizado en apoyar a la campaña Trek for Kids. Se trata de una iniciativa de recaudación de fondos de la alianza entre GSK España y Save the Children abierta a empleados de GSK España en todo el mundo que recaudan fondos para alguna de las actividades sobre el terreno que se están llevando a cabo en el marco de esta Alianza. Es un proyecto bianual refuerza uno de los pilares de dicha alianza, que es la implicación de los empleados de GSK España en la prevención de la mortalidad infantil en el mundo.

En total, GSK España ha logrado recaudar en 2020 para diferentes organizaciones y fundaciones benéficas un total de 13.310€.

Desde Viiv Healthcare han apoyado la campaña de matchfunding #ConectaEnPositivoSIM que lanzó la red 'Trabajando en Positivo' para renovar 300 tarjetas SIM de personas o familias vulnerables o en riesgo de exclusión social que las necesiten. Con una aportación de 20 euros se consiguió conectar a una persona durante un mes.

Descubrir la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas de una forma divertida y entretenida es posible. Gracias a las dos becas STEM Talent Girl que GSK España ha donado a dos alumnas de 3º y 4º de la ESO de la Fundación Toda Ayuda, podrán disfrutar de las actividades del programa y de todos los recursos educativos de última generación, aprendiendo de forma interac-



tiva. Este programa pionero para el desarrollo del talento y el fomento de las vocaciones STEM en mujeres está formado por actividades muy variadas que preparan a las niñas para un futuro lleno de posibilidades y sacar su máximo potencial.

También, desde su división de Consumer Healthcare, ha entregado 37.000 unidades de productos para el cuidado bucal y corporal valorados en 201.741€ a la Fundación Acompartir, organización sin fines de lucro con la que colabora desde hace varios años y que acerca sus productos a personas en riesgo de exclusión social, a través de una red de entidades sociales verificadas.

Además, GSK España ha donado equipos informáticos a Fundación Toda Ayuda y a APADEMA para paliar la situación derivada de la COVID en centros educativos de personas con discapacidad y para familias en riesgo de exclusión social.

Promoción de la inserción laboral a miembros de determinados colectivos en situación de desempleo

Promover la integración laboral de colectivos desfavorecidos, así como a parejas de empleadas/os de GSK España en situación de desempleo, con el objetivo de evitar la agudización de la desigualdad especialmente en personas vulnerables.

GSK España proporcionará, a través de una consultora especializada, servicios de recolocación (outplacement) a parejas de empleadas/os GSK España y a miembros de determinados colectivos con riesgo de exclusión social (afectados por el VIH), que se encuentren en situación de desempleo durante un período de tres (3) meses.

Este programa se compone de sesiones de orientación laboral y formación para facilitar el acceso laboral a las/os participantes del mismo.

Convenio con la Fundación Adecco

GSK España se incorpora como partner de la Fundación Adecco en el Proyecto de Empleo e integración para las mujeres en riesgo de exclusión social. GSK España se suma a la campaña de concienciación social y empresarial "Empleo para todas", en la que se aborda la igualdad de oportunidades para que las mujeres accedan al mercado laboral.

Durante 2020, GSK España ha participado en la campaña "Estamos en contacto" de la Fundación Adecco, enmarcado en su programa #EmpleoParaTodos, con el objetivo de ayudar a las personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental a gestionar el confinamiento y no retroceder en el camino que ya habían recorrido hasta ese momento. A través del voluntariado de 42 empleados, se les ha apoyado en sus tareas diarias,

fomentando la socialización e inclusión y apoyándoles, para que no desatendieran labores básicas de higiene, bienestar, hábitos saludables, etc.

Programa de recolocación para familiares de empleadas/os

Extensión del programa de recolocación a familiares de empleados/as de primer y segundo grado de consanguinidad, en la que se adhieren a las tarifas negociadas por GSK España corriendo a su cargo el coste de este.

- El programa de recolocación se compone de una serie de servicios relativos al asesoramiento, formación y búsqueda de oportunidades laborales para personas en situación de desempleo.
- Los familiares de las/os empleadas/os (hasta segundo grado de consanguinidad) pueden optar por programas de 6, 9 o 12 meses de duración cuya tarifa reducida (negociada para GSK España) será íntegramente asumida por dichos familiares y abonada al contratar el programa.

El programa es ofrecido por un proveedor de consultoría internacional de Recursos Humanos de reconocido prestigio, que propone un trabajo personalizado que se adapta al perfil de cada persona.

Accesibilidad Universal

En 2019, el Grupo GSK realizó una auditoría de accesibilidad universal en el centro de Tres Cantos, en base a la legislación española y la guía de GSK para la Accesibilidad Universal "Inclusive Design Guide" con el objetivo de identificar las necesidades en la instalación, que nos permitan mejorar los estándares del centro en esta materia. La auditoría se llevó a cabo por profesionales en esta materia de la empresa CBRE FUE Tecnología y Accesibilidad.

Las circunstancias especiales del año 2020 nos han impedido avanzar en esta medida tal y como estaba planificado. Las restricciones de presencia en las instalaciones de Tres Cantos debido a las limitaciones de aforo y la prohibición de acceso a las mismas, al personal ajeno a la organización salvo por motivos críticos para la continuidad del negocio, motivó la paralización del proyecto tras la instauración del estado de alarma, no pudiendo reactivar el avance hasta que se pueda trabajar con total garantía sin poner en peligro a las/os empleadas/os del Grupo GSK.

La única área que se ha priorizado durante esta situación ha sido la evacuación en caso de emergencia. Mediante una empresa especializada en protección contra incendios, en julio de 2020 se llevaron a cabo las acciones para cambiar el sistema de sirenas que tenía las instalaciones del Grupo GSK. Se ha trabajado en la unificación del sonido de todas las alarmas contra incendios, así como la instalación de alarmas óptico-acústicas en su totalidad.



3 | Respeto a los Derechos Humanos



3.1. Información general. Empresa responsable

Nuestro objetivo

Actuar como empresa responsable es un factor fundamental de nuestra estrategia, y la forma en que decidimos alcanzar nuestros logros es tan importante como los propios logros. Asegurarnos de que nuestros valores se reflejen en la filosofía de empresa y en los procesos de toma de decisiones nos ayuda a satisfacer mejor las expectativas de la Sociedad.

Una compañía farmacéutica guiada por la ciencia y la innovación responsable cuyo propósito es ayudar a las personas a hacer más, sentirse mejor y vivir más tiempo.

Nuestros valores y expectativas guían nuestra actividad diaria y son una parte fundamental de la cultura de GSK.

Nuestras expectativas: Coraje, Responsabilidad, Desarrollo, Trabajo en equipo

Nuestros valores: Foco en el paciente/ Consumidor, Transparencia, Respeto, Integridad

Respeto por las personas... ese es uno de los 4 valores de GSK Respeto por las personas, pilar fundamental sin el que no tiene sentido nuestra actividad ni **nuestra misión** que es "mejorar la calidad de vida de las personas consiguiendo que puedan hacer más, sentirse mejor, vivir más tiempo"

El Código de Conducta de GlaxoSmithKline, S.A., filiales comercializadoras, Laboratorios ViiV Healthcare, S.L. y GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L. dice en su capítulo 4...

"Nuestro mundo.

Somos honestos y transparentes en lo que hacemos y en cómo lo hacemos. Esto mejora la forma en que colaboramos entre nosotros y cómo nos perciben las comunidades con las que trabajamos. Demuestra que estamos abiertos a los retos y al debate y que buscamos mejorar la forma en que trabajamos.

También somos conscientes de nuestras responsabilidades. Nos preocupamos por nuestras comunidades y el resto del mundo, y estamos comprometidos con los derechos humanos y con utilizar un enfoque sostenible en todo lo que hacemos"

La protección de los derechos humanos forma parte de nuestra actividad y razón de ser



“Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona”

Declaración Universal de los Derechos Humanos

GSK invierte esfuerzo y recursos en avanzar en la investigación de enfermedad en países subdesarrollados o en vías de desarrollo con proyectos de mejora de la accesibilidad y disponibilidad de los medicamentos para las personas más desfavorecidas lo que incluye donaciones de producto a algunos de dichos países para erradicar dos enfermedades tropicales desatendidas desde 1998.

Que los empleados de GSK desarrollen su actividad en un entorno seguro es una de las prioridades de nuestra compañía. Dotar a los puestos de trabajo

de las medidas de prevención necesarias desde un punto de vista de seguridad, higiene en el trabajo, ergonomía y psicología así como vigilar el estado de salud son clave.

Dos veces al año, la compañía lanza la encuesta global de GSK, una evaluación de la satisfacción de los empleados para detectar posibles situaciones de disconfort, escuchar la opinión de todos los empleados de la compañía y así poder actuar a través de planes de acción de mejora.

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos...”

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Como hemos visto, uno de los valores del GSK es el respeto por las personas y como el resto de derechos humanos, se encuentra en el centro de todas las decisiones que tomamos. Respeto por nuestros clientes y consumidores asegurando que todo lo que hacemos cumple con los más altos estándares de calidad a lo largo de toda nuestra cadena de suministro, Respeto por nuestros compañeros con una conducta de integridad y transparencia, espíritu de colaboración y responsabilidad, en un entorno de cero tolerancia a la discriminación y desigualdad y cumpliendo

con la ética profesional en nuestras interacciones; Respeto por la comunidad y en la sociedad en la que nos desenvolvemos, poniendo en marcha iniciativas que reviertan en la comunicada, acciones de responsabilidad corporativa apoyando la integración de los colectivos más desfavorecidos, la educación, el deporte y el desarrollo sostenible. Respeto por nuestros proveedores y servicios subcontratados a través de políticas que aseguren que las empresas con las que interactuamos también cumplen con los mismos estándares de derechos humanos.



“Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, torturas, tratos crueles, degradantes...”

Declaración Universal de los Derechos Humanos

El respeto por las personas es la clave y GSK ha puesto en marcha los sistemas para identificar, notificar, gestionar y resolver cualquier situación que se produzca en la compañía como resultado de la interacción de nuestra actividad. El Código de Conducta lo define, todos los empleados somos responsables de notificar cualquier comportamiento que atente contra este tipo de derechos y el programa Speak Up lo gestiona de forma totalmente confidencial y preservando siempre la integridad y la seguridad de las personas involucradas.

“Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley...”

Declaración Universal de los Derechos Humanos

GSK vela por la igualdad ya no solo entre hombres y mujeres sino va más allá e invierte esfuerzo y recursos en eliminar toda discriminación también por otras razones: edad, religión, raza, discapacidad.

Prueba de ello es el Distintivo de “Igualdad en la Empresa” conseguido en GSK en el año 2011 y que ha sido prorrogado en 2015 y 2018. Como se ha visto en el apartado Social, existe un grupo de trabajo desarrollando varias líneas de actuación en materia de igualdad, diversidad, inclusión,...

“Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión, ...”

Declaración Universal de los Derechos Humanos

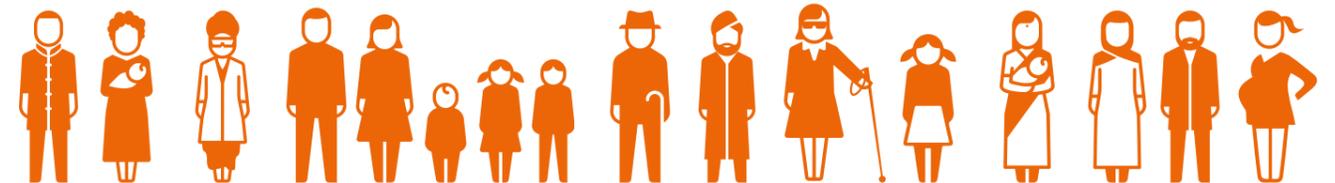
En GSK la transparencia en las comunicaciones, contar con la participación de los empleados en cuestiones clave que tengan que ver con las condiciones de trabajo, la opinión del empleado... son importantes.

Crear el entorno propicio para que los empleados puedan manifestar sus opiniones e inquietudes forma parte de una estrategia que se materializa, no solo en las encuestas de satisfacción si no también en el estilo de liderazgo de la organización. El feedback bidireccional nos ayuda a crecer y a desarrollarnos

como organización y en este aspecto son los líderes quienes tienen una gran responsabilidad.

La cultura de transparencia forma parte del ADN de la compañía.

Durante el año 2018 se lanzaron nuevas herramientas de comunicación orientadas a dar voz a los empleados y se puso el foco en las campañas de promoción de las mismas, campañas que continúan durante el año 2020.



“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, remuneración equitativa...”

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Tanto el Código de Conducta como las políticas en materia de empleo de la compañía, de compensación y beneficios, programas de desarrollo de líderes del futuro, gestión de procesos de selección interno que facilitan la gestión del talento a nivel global establecen las bases de un empleo de calidad con el empleado en el centro de las decisiones.

Acuerdos de colaboración con los centros de formación nos permiten dar respuesta a la necesidad de promoción del empleo en las generaciones más jóvenes. Colaboraciones en distintos foros en los que los empleados comparten su experiencia y conocimiento para promover y orientar.

Colaboraciones con Centros Especiales de Empleo promueven la integración de personas con discapacidad en el entorno laboral.

“Toda persona tiene derecho a la educación, gratuita... que tiene por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento...”

Declaración Universal de los Derechos Humanos

GSK tiene como una de las estrategias más importantes el desarrollo de sus empleados. El Capital Humano es uno de los recursos más valiosos de la compañía y esto se materializa en diferentes líneas de actuación en materia de desarrollo y formación.

Como se ha comentado la compañía ha lanzado Keep

Growing campus como plataforma de formación online a la que tienen acceso todos los empleados y les permite desarrollarse y conciliar con su vida personal.

La compañía ofrece en paralelo multitud de formaciones que permiten mejorar las competencias de : los empleados en diferentes áreas: liderazgo, nuevas tecnologías...

“Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute de tiempo libre...”

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Desde hace varios años la compañía trabaja en diferentes programas de Conciliación y Flexibilidad orientados a dotar al empleado, cualquier que sea su condición personal, de las herramientas necesarias para mejorar el equilibrio entre las diferentes aspectos de su vida: labora, personal, familiar, social....

Dichos programas se materializan en multitud de medidas que ya se han citado en apartados anteriores y que reflejan el compromiso de GlaxoSmithkline con el bienestar del empleado.

Medidas de conciliación que también van orientadas a dar respuesta a otro de los derechos fundamentales, el derecho a un nivel de vida adecuado, especial protección para la maternidad y la infancia.

3.2. Información detallada

3.2.1. Procedimientos Diligencia Debida

Compromiso con los valores... desde el primer día. En el momento que un futuro empleado tiene su primera toma de contacto con **GlaxoSmithKline S.A.** se establece el respeto como uno de los pilares fundamentales de todo lo que hacemos.

Toda persona que firma un contrato de trabajo con GSK y se incorpora a la plantilla firma una cláusula en la que se compromete a garantizar el respeto a los principios de igualdad de oportunidades y de trato de todas las personas que trabajan en GSK, sin considerar el sexo, la edad, la preferencia sexual, el origen étnico o nacional o la discapacidad de cualquiera de ellos.

Existen varias vías para comunicar cualquier situación de la que un empleado tenga conocimiento o presencie que suponga una vulneración de los derechos humanos. GSK

tiene a disposición de los empleados un canal de denuncias (*Speak Up Line*) para reportar incumplimientos o conductas inadecuadas. De forma continuada se lanzan campañas de comunicación que refuerzan el programa que GSK tiene para denunciar este tipo de situaciones. Las alegaciones de falta de cumplimiento son revisadas y perseguidas por el equipo central de investigaciones. El procedimiento de GSK "Protegiendo a Personas que Reportan Conductas Ilegales o No Éticas" viene a proteger al informante de alguna posible represalia.

Todos los empleados recibimos formación de manera regular en nuestros Valores y Expectativas y en el Código de Conducta de la Compañía. Se trata de una formación "mandatory" y no completarla puede conllevar acciones disciplinarias. Con ello GSK demuestra su compromiso con los Valores y cómo persigue que todos los empleados los cumplan.

3.2.2. Denuncias

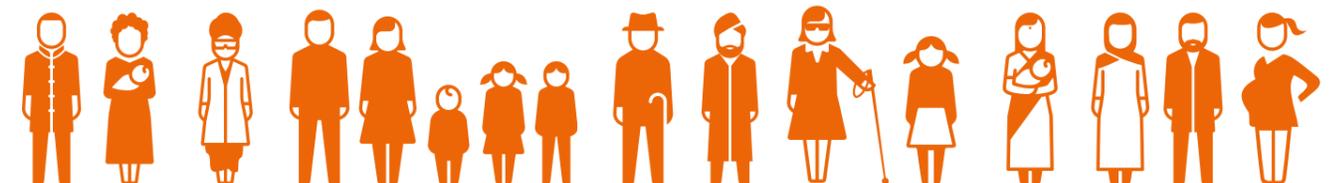
No se ha producido ninguna denuncia a lo largo de 2020 relacionada con vulneración de derechos humanos.

3.2.3. Medidas implementadas

Existe una gran cultura de prevención de riesgos en GSK. Una larga trayectoria de planes, actividades, auditorías de prevención sitúan a GSK como un ejemplo en materia de prevención. Desde la puesta en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el año 1995, la compañía no ha escatimado en el empleo de recursos humanos y materiales para desarrollar lo que hoy es día es la prevención de riesgos laborales.

Velar por que los empleados de GSK trabajen en unas condiciones óptimas, eliminar por completo la posibilidad de trabajo forzoso pero ya no solo desde un punto de vista físico

sino también psicológico. El artículo 6 del Estatuto de los trabajadores establece las bases sobre el trabajo infantil. El trabajo infantil no se contempla dentro de nuestra estrategia. No está permitida la contratación de menores de 16 años, siendo 18 años la edad mínima de contratación, situación que se valida a través de la Política Global que queda tras puesta a nivel local en la instrucción técnica de verificación de datos previos a la contratación. Proceso que tienen que pasar todos los empleados antes de iniciar la relación laboral y que nos permite verificar su identidad, edad, estudios académicos requeridos.



4 | Lucha contra la corrupción y el soborno



4.1. El riesgo de corrupción y soborno

El sector de la Salud cuenta con un riesgo de corrupción y soborno inherente dado que:

- Existe una amplia dependencia de terceras partes;
- el precio, volumen, acceso, cadena de suministro y la aprobación de productos dependen principalmente de decisiones de empleados de la Administración Pública.

Llevar a cabo nuestras actividades de negocio de manera ética es algo inherente a los valores de GSK. Es por esto por lo que GSK tiene una política de tolerancia cero en relación a la corrupción y el soborno.

El riesgo de corrupción y soborno (lo llamaremos **riesgo ABAC** de aquí en adelante – *Anti-Bribery and Corruption*) comprende **5 sub-riesgos**:

- 1. Riesgo de soborno de funcionarios públicos por parte de GlaxoSmithKline, S.A., filiales comercializadoras, Laboratorios ViiV Healthcare, S.L.:** Las presiones comerciales o relativas a operaciones podrían llevar a que empleados de GSK intentaran influir de forma ilegal o no ética en funcionarios públicos para conseguir decisiones regulatorias favorables o acelerar procedimientos oficiales.
- 2. Riesgo de soborno de entidades privadas por parte de GSK:** el deseo por cumplir con los objetivos co-

merciales, operacionales u otros objetivos de negocio, con el fin de conseguir una remuneración personal más elevada y/o el éxito empresarial, podría llevar al personal a incumplir nuestras políticas deliberadamente en sus interacciones con entidades privadas, incluidas organizaciones sin ánimo de lucro.

- 3. Riesgo de soborno por parte de terceros que actúan en nombre de GSK:** la presión por cumplir los objetivos contractuales y/o las costumbres y cultura del país podrían inducir a que estos terceros adoptasen prácticas corruptas para obtener un beneficio financiero, incumpliendo de esta forma los estándares de GSK.
- 4. Riesgo de que empleados de GSK reciban o soliciten sobornos y/u otro beneficio personal indebido:** Este sería de que personal de GSK, motivado por la oportunidad de conseguir una ganancia personal, aprovechara un cambio en el contexto operativo o una debilidad en el entorno de control, para solicitar o aceptar sobornos y otras transferencias de valor ilícitas de un Tercero a cambio de decisiones que vengán a favorecer a dicho Tercero.
- 5. Otra Corrupción:** falta de cumplimiento con las leyes y regulaciones relativas al blanqueo de capitales o el facilitar la evasión fiscal por parte de terceros, clientes u otros socios de negocio.



Las principales actividades llevadas a cabo por GlaxoSmithKline S.A. que pueden conllevar riesgo ABAC son:

- Contratación de Terceros que actúan en nombre de GSK.
- Donaciones a fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro.
- Transferencias de valor a funcionarios públicos e instituciones públicas.
- Reuniones organizadas por GSK.
- Patrocinio de actividades organizadas por Instituciones Sanitarias.
- Acuerdos con profesionales sanitarios.
- Notas de gasto de empleados (Regalos, gastos y hospitalidad).
- Concursos públicos y negociación de precios.
- Descuentos y devoluciones de productos.
- Muestras gratuitas y bonificaciones.
- Estudios de investigación de mercado.
- Investigación clínica.
- Transacciones financieras.
- Desarrollo de nuevos negocios.
- Colaboraciones científicas entre GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L. y grupos académicos externos o empresas externas.

4.2. Marco de Control Interno en GSK.

El Marco de Control Interno (MCI) recoge la forma en la que GSK gestiona sus riesgos.

A continuación, se describe el MCI para la gestión del riesgo ABAC. Este marco recoge los controles llevados a cabo en GSK de manera global, es decir, tanto aquellos bajo responsabilidad de la Corporación como aquellos que quedan en el ámbito local (filial de GSK en España).

Responsabilidades

En GSK Contamos con las siguientes figuras clave responsables de la gestión del riesgo ABAC:

A nivel corporativo:

- La **Junta de Gobierno de ABAC**, formada por el Compliance Officer Corporativo y por representantes de Auditoría, Legal, Investigaciones y del Negocio, es responsable de la supervisión general de la gestión del riesgo ABAC a nivel global. Esto incluye la revisión de los indicadores de riesgo clave y el tomar decisiones estratégicas para la mitigación del riesgo ABAC. (Esta figura no existe para GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L.)
- El **Centro de Excelencia de ABAC** es responsable de apoyar al Compliance Officer Corporativo en el diseño e implementación de controles internos.

A nivel local:

- El **Compliance Officer GlaxoSmithKline S.A.** es el propietario del riesgo ABAC a nivel local.
- El **RMCB (Risk Management and Compliance Board) de GlaxoSmithKline S.A.** formado por los miembros del Comité Ejecutivo más otros representantes de área funcionales clave, es responsable de la implementación a nivel local de las medidas mitigadoras del riesgo ABAC (Esta figura no existe para GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L.) y de la revisión periódica

del riesgo (mínimo una vez al año).

- En el caso de **laboratorios ViV Healthcare S.L.:** El propietario del riesgo es el Director General para España. Esta entidad legal también tiene su RMCB local compuesta por la gran mayoría de los miembros del equipo ejecutivo de laboratorios ViV Healthcare S.L.
- En el caso de **GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L.:** A nivel corporativo, existe el **RMCB** (Risk Management and Compliance Board) de **Global Health Pharma Unit**, formado por representantes de las unidades de Global Health, Business Development, Ethics & Compliance y Legal, responsable de asegurar que los riesgos corporativos de GSK, incluido el riesgo ABAC, están manejados apropiadamente dentro de la unidad. A nivel local, existe el **RMCB** (Risk Management and Compliance Board) de **TC GSK I+D**, formado por representantes de las unidades que conforman GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L., así como de representantes de los riesgos corporativos que afectan a GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L., incluyendo ABAC.

Políticas y procedimientos

Las siguientes políticas y procedimientos vienen a regular y controlar aquellas actividades llevadas a cabo en GSK que conllevan un riesgo ABAC inherente:

- Código de Conducta GSK.
- Política ABAC.
- Política de Regalos, Hospitalidad y Entretenimiento.
- Política Global de Viajes y Gastos.
- Política y procedimiento de Donaciones.
- Procedimiento para la Gestión de Conflicto de Intereses.
- Código de Promoción de Medicamentos e Interacciones Científicas.
- Procedimiento para la Contratación de Expertos Externos para la Prestación de Servicios.
- Procedimiento para la Gestión del Riesgo de Terceros.
- Política de Compras.
- Third Party Oversight – ABAC Due Diligence.

- Procedimiento Trabajando con Grupos de Presión.
- Política de Donaciones Humanitarias de Productos GSK.
- Global Pharma R&D Third Party Resourcing Process: Outsourcing & Academic Collaboration Services SOP, solo aplica a GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L.

Comunicación

Existen varias vías por las que GSK comunica a sus empleados aspectos relevantes en la gestión del riesgo de ABAC:

- Página web de ABAC en la intranet de GSK
- Canales existentes con los foros relevantes en la gestión del riesgo ABAC: *ABAC Community of Practice meetings*, *GEC Hot Topics*, *TPO Community of Practice*, etc.

Formación

Formación interna: Todos los empleados reciben formación en ABAC a través del programa de formación obligatoria anual “Viviendo nuestros Valores y Expectativas”. Adicionalmente, y también en base anual, se imparte formación más completa y detallada a empleados en función del puesto que ocupan.

Formación a Terceros: Para terceros que realizan actividades externas en nombre de GSK y que por tanto han sido categorizados como riesgo ABAC alto o medio, la formación en ABAC es obligatoria, quedando así reflejado en el contrato firmado con el Tercero.

Monitorización

En GlaxoSmithKline S.A. existen varios niveles a la hora de evaluar la efectividad de los controles de mitigación del riesgo ABAC:

- **Auditorías Corporativas:** Estas revisiones son realizadas por el grupo de auditoría corporativo, Audit & Assurance, con una frecuencia de 2-3 años en GlaxoSmithKline S.A. En el caso de laboratorios ViV Healthcare S.L. la frecuencia es algo más elevada y se sitúa en torno a los 4 años.
- **Programa SOX (Sarbanes Oxley):** En el marco de la ley americana Sarbanes Oxley, el grupo corporativo de Finanzas es responsable de asegurar que GSK cuenta con sistemas y procesos de control financiero que garanticen la fiabilidad de los estados financieros y la prevención del fraude y la corrupción, y que los mismos se monitorizan de acuerdo a los requerimientos de esta ley.
- **Monitorización independiente del Negocio (IBM):** El equipo de IBM realiza revisiones de determinadas actividades con riesgo ABAC en base anual. Los resultados son compartidos con el RMCB de GlaxoSmithKline S.A. y el Centro de Excelencia de ABAC. En el caso de laboratorios ViV Healthcare S.L. esta revisión tiene lugar cada aproximadamente 2 años.
- **Monitorización del Negocio (Management Monitoring):** Diversas áreas de la compañía realizan revisiones periódicas de determinadas actividades (Ej. Donaciones, Gastos de Viaje, Descuentos, etc).

En el caso de GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L. la frecuencia es anual.

- **Monitorización del programa Third Party Oversight (TPO):** Las funciones de Compliance, Legal y Procurement realizan una revisión del nivel de cumplimiento de los requisitos de este programa, la cual incluye procedimientos de Diligencia Debida de ABAC para aquellos terceros clasificados como riesgo ABAC medio o alto.

En el caso de GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L. la frecuencia es anual.

- **Revisión anual general como parte del proceso de Confirmación del GM:** revisión liderada por el departamento de Compliance GlaxoSmithKline S.A. con el fin de evaluar en base anual la eficacia en la gestión del riesgo ABAC. Para ello, el departamento de Compliance utiliza como base los resultados obtenidos en las monitorizaciones realizadas en la compañía más los casos que hayan podido surgir por otras vías. Los resultados de esta revisión general:

- Se presentan en el RMCB, incluyendo presentación de detalle de transferencias de valor realizadas a funcionarios públicos y detalle de donaciones concedidas.
- Son la base para la certificación anual en ABAC que debe realizar el Director General de la filial (GlaxoSmithKline S.A.) a la corporación (GSK) en el marco del proceso de Confirmación del GM.

Laboratorios ViV Healthcare S.L. tiene un proceso idéntico que se denomina Confirmación Anual de los Riesgos de Compañía y que se ejecuta de forma paralela al descrito anteriormente.

Respondiendo a incidencias, disciplina y refuerzo

GSK tiene a disposición de sus empleados, y de los empleados de los Terceros que trabajan en su nombre, un canal de denuncias (Speak Up Line) para reportar (ya sea de manera anónima o revelando la identidad) incumplimientos o conductas inadecuadas. Adicionalmente, cualquier empleado cuenta con el Compliance Officer y los responsables de las áreas de recursos humanos y legal. Las alegaciones de falta de cumplimiento son revisadas y perseguidas por el equipo central de investigaciones (de acuerdo a procedimiento global “Realización de Investigaciones Internas”). El procedimiento del GSK “Protegiendo a Personas que Reportan Conductas Ilegales o No Éticas” viene a proteger al informante de cualquier posible represalia.

Adicionalmente, GSK cuenta con un sistema formal de seguimiento y control de aquellas acciones correctoras identificadas como consecuencia de los fallos de control puestos de manifiesto en las auditorías y monitorizaciones efectuadas.

El Centro de Excelencia de ABAC realiza un seguimiento de los resultados de investigaciones con impacto disciplinario para asegurar el cumplimiento de la política de tolerancia cero.

4.3. Resultados de las monitorizaciones efectuadas en 2020 y otros indicadores clave

En la siguiente tabla se recogen los diferentes procesos de monitorización formal llevados a cabo GlaxoSmithKline, S.A., filiales comercializadoras (area de Pharma), Laboratorios ViiV

Healthcare, S.L. y GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L. lo largo de 2020, indicándose los resultados de dichas revisiones:

PROCESO MONITORIZACIÓN	ÁREAS ABAC EN ALCANCE	PHARMA	VIIV	GSK I+D
IBM	Acuerdos con profesionales sanitarios.	3 Incidencias (2 de importancia baja y 1 de importancia media)	N/A - no hubo revisión IBM en 2020.	N/A - no hubo revisión IBM en 2020.
	Interacciones con instrucciones sanitarias gubernamentales y profesionales sanitarios con influencia.	1 Incidencias (importancia baja)	N/A - no hubo revisión IBM en 2020.	N/A - no hubo revisión IBM en 2020.
	Donaciones.	1 Incidencias (importancia baja)	N/A - no hubo revisión IBM en 2020.	N/A - no hubo revisión IBM en 2020.
	Materiales promocionales.	Sin incidencia	N/A - no hubo revisión IBM en 2020.	N/A - no hubo revisión IBM en 2020.
	Programas de atención y soporte al paciente.	Sin incidencia	N/A - no hubo revisión IBM en 2020.	N/A - no hubo revisión IBM en 2020.
Programa TPO	Contratación de Terceros que actúan en nombre de GSK.	Incidencias de bajo impacto en riesgo ABAC en el 10% de la muestra revisada.	No se han detectado incidencias en la muestra revisada.	No se han detectado incidencias en la muestra revisada.
Revisión general ABAC anual	General.	No se ha identificado nada adicional a lo ya identificado en el proceso de Monitorización del IBM, mencionado anteriormente.	No se ha identificado ninguna incidencia.	No se ha identificado ninguna incidencia.

Indicadores clave

Algunos indicadores clave sobre la gestión del riesgo ABAC son:

- Para GlaxoSmithKline, S.A. y GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L. se reportaron 4 casos. De estos casos, solo 3 correspondieron a riesgo ABAC y, tras el proceso de investigación llevado a cabo, 2 fueron declarados como "No soportado" y solo un caso tuvo fundamento, (no estaba relacionado con la operativa comercial) y se tomaron las acciones correspondientes.
- Para Laboratorios ViiV Healthcare S.L. se reportaron 2 casos. Ambos relacionados con riesgo ABAC. Ambos

cerrados. 1 no fue declarado como "No soportado" y en el otro caso, se concluyó que la parte relacionada con el riesgo de ABAC no estaba soportado tampoco. Aún así, se han tomado las acciones correctivas correspondientes.

Dado el carácter confidencial de la información que se maneja solo podemos indicar que todas las situaciones reportadas hasta el momento han sido investigadas y debidamente resueltas.

Formación en ABAC a los empleados: en la siguiente tabla mostramos el nivel de cumplimiento en el 2020 del programa de formación ABAC.

TIPO DE FORMACIÓN		EMPLEADOS ELEGIBLES	% EMPLEADOS CON MÓDULO COMPLETADO
Formación general "Viviendo nuestros valores"	GlaxoSmithKline, S.A. y filiales comercializadoras	776	99,60%
	Laboratorios ViiV Healthcare S.L.	74	98,74%
	GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L.	46	100,00%
Formación específica ABAC*	GlaxoSmithKline, S.A. y filiales comercializadoras	776	99,74%
	Laboratorios ViiV Healthcare S.L.	71	100%
	GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L.	46	100,00%

*Estos cursos también los han realizado tanto los trabajadores subcontratados, así como los estudiantes que han estado cursando un beca en GSK.

Adicionalmente a todos aquellos empleados que en el desarrollo de su trabajo puedan tener alguna interacción con ellos con empleados públicos y externos expertos con influencia, se les ha formado sobre los procesos que deben seguir para poder interactuar con ellos.

Todos los empleados de todas las áreas están invitados a participar en la encuesta del grupo GSK. Los niveles de participación en la encuesta de mayo de 2020 fueron de 89%. En la siguiente tabla se muestra de manera agregada las respuestas dadas por los empleados a las preguntas directamente relacionadas con aspectos de ética y cumplimiento.

Pregunta en encuesta a empleados área de Pharma	GlaxoSmithKline, S.A. y filiales comercializadoras 2020	Laboratorios ViiV Healthcare S.L. 2020	GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L. 2020
Mi entorno de trabajo fomenta el comportamiento ético incluso a la hora de afrontar presiones para cumplir con los objetivos de negocio.	98% favorable	94% favorable	93% favorable
	2% Neutro	2% Neutro	4% Neutro
	0% desfavorable	5% desfavorable	3% desfavorable
Las personas en GSK actúan con integridad y siempre hacen lo correcto.	95% favorable	95% favorable	81% favorable
	4% Neutro	3% Neutro	15% Neutro
	1% desfavorable	2% desfavorable	4% desfavorable

4.4. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

Al igual que el resto de la corporación, GSK España es especialmente sensible en la prevención de posibles casos de blanqueo de capitales. A ese respecto, las siguientes medidas se encuentran englobadas dentro de las acciones de prevención:

- Firma mancomunada de los diferentes contratos en los que se vean envueltas las sociedades antes mencionadas y gestión mancomunada de la tesorería de la sociedad.

4.5. Donaciones a fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro

Existe una política de GSK España que tiene como objetivo recoger los principios que garantizan que las subvenciones y donaciones realizadas por GSK estén en consonancia con el deseo que tiene GSK de promover y apoyar la salud pública y la educación e investigación científica y académica; proyectos comunitarios; política pública en la prevención, el tratamiento y la gestión de las enfermedades; el bienestar y el estilo de vida saludable de las personas; y, en general, las causas meritorias y legítimas que estén en coherencia con la misión y los estándares éticos de GSK.

A lo largo del 2020 la sociedad ha realizado donaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro por valor de 2.088.986€ (GlaxoSmithKline, S.A. y filiales comercializadoras 1.026.574€, Laboratorios ViiV Healthcare S.L. 1.027.412€ y GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L. 9.681€ más EPIs valorados en 25.000€), destinadas a proyectos específicos de instituciones sanitarias y organizaciones de pacientes.

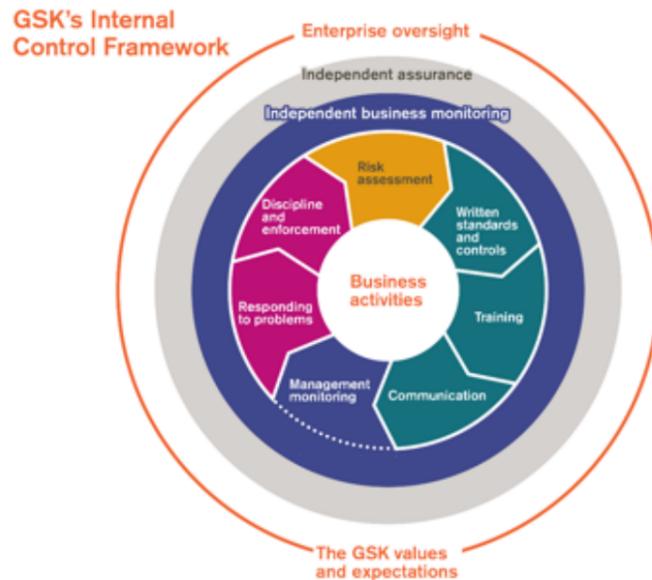
5 | Información sobre la sociedad



5.1. Información general

Con el objeto de mitigar los riesgos a los que hacemos frente de manera efectiva, GSK gestiona sus riesgos a nivel corporativo, lo que se traduce en la implementación de procedimientos y controles internos efectivos a lo largo de toda la compañía a nivel global, incluida GSK España. Para ello, la **Política de Gestión de Riesgos y Control Interno de GSK** define los roles y responsabilidades específicos para la gestión y la gobernanza de riesgos y controles internos, tanto a nivel corporativo como a nivel local.

El Marco de Control Interno (MCI) de GSK (ver diagrama a continuación) representa nuestro enfoque interno para crear un entorno de control efectivo y de esta forma asegurar que los riesgos son gestionados de manera proporcionada.



A continuación se ofrece una explicación de las diferentes partes del MCI:

Los **Valores de GSK** proporcionan el tono de la Dirección para toda la organización. Describen el espíritu en el que operamos y proporcionan un punto de referencia cuando nos encontramos en situaciones complicadas. La demostración y comunicación consistente de valores por parte de nuestros líderes en todos los niveles es esencial para que el marco de control sea efectivo.

Supervisión a nivel global (Enterprise oversight): al ser GSK un negocio grande y complejo, es necesario enfocar la supervisión de la dirección a nivel global de una manera organizada y sistemática. Esto ayuda a confirmar que todas las partes relevantes del marco de control están funcionando debidamente o bien se han identificado aquellas áreas que necesitan ser mejoradas. Para ello, contamos con los *Risk Management and Compliance Boards (RMCBs)* a nivel local y regional y a nivel global a través del *Risk and Oversight and Compliance Council (ROCC)* y el *Audit and Risk Committee (ARC)*.

Valoración de Riesgos (Risk Assessment): una valoración de riesgos es requisito previo para establecer un punto de referencia para los controles a implementar. Viene a identificar todas las áreas en alcance y a continuación valora el impacto y la probabilidad de los riesgos potenciales existentes en dichas áreas. A cambio, el marco de control ayuda a focalizarnos en las principales amenazas.

Los estándares escritos (Written standards) son políticas formales, procedimientos y guías estándar, que comunican ideas, reglas, controles y expectativas de la organización. El objetivo es establecer controles integrados en los procesos para asegurar que el proceso está ocurriendo según lo esperado.

Formación (Training) es impartida para asegurar que los empleados operan de manera competente en cualquier actividad que realicen.

Comunicación (Communication): es necesario que los directivos de la compañía transmitan de manera efectiva a sus equipos la importancia que tiene cada parte del marco de control y que fomenten una cultura de "Hablar Alto" (Speak up). Asimismo, los directivos deben implementar un proceso para recibir cualquier queja o pregunta y proteger a los denunciantes de cualquier represalia.

Monitorización del Negocio (Management Monitoring): cada directivo es responsable de los controles llevados a cabo en su área de responsabilidad. La monitorización del Negocio es un proceso continuado para valorar que existen controles apropiados y están funcionando de manera efectiva. La monitorización puede realizarse de diversas maneras, como puede ser la observación de tareas en el lugar de trabajo, la inspección de actividad usando una checklist y la revisión de datos y documentación.

Respondiendo a incidencias (Responding to problems): los errores y problemas ofrecen una importante oportunidad para aprender y mejorar. Al comprender y corregir la causa raíz, éstos no deberían volver a producirse lo que consigue fortalecer el marco de control.

Disciplina y refuerzo (Discipline and Enforcement): esta parte del MCI se refiere a la implementación de medidas disciplinarias apropiadas y consistentes a lo largo de la compañía por incumplimientos del código de conducta y las políticas de GSK.

Monitorización Independiente del Negocio (Independent Business Monitoring): revisiones periódicas de actividades, datos, excepciones y desviaciones con el objeto de mejorar de manera continuada las operaciones. Esta revisión ofrece a la dirección de GSK evidencia objetiva para determinar que el conjunto de controles es efectivo y debería ser realizada por una persona o equipo independiente de la actividad a ser monitorizada.

Auditorías corporativas (Independent assurance): son realizadas únicamente por la función de Auditoría Interna del GSK. Proporcionan una valoración sobre la efectividad de la identificación y gestión de riesgos realizada, y en definitiva, de la efectividad del MCI implementado por GSK.

5.2. Innovación Responsable

5.2.1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

GSK es una compañía biofarmacéutica guiada por la ciencia, cuyo propósito es ayudar a las personas a hacer más, sentirse mejor y vivir más tiempo. Nuestro objetivo es ofrecer productos de calidad para el cuidado de la salud a tantas personas como sea posible, con nuestros conocimientos científicos y técnicos, y el talento de nuestros empleados, a través de tres prioridades a nivel global: Innovación, Resultados y Confianza (IPT).

Nuestra misión como compañía es clara, pero lo que realmente hace a GSK una compañía distinta es la forma de cumplir los objetivos. Nuestra cultura corporativa define la forma de actuar en el entorno: trabajamos para alcanzar nuestros objetivos fo-

mentando una cultura de responsabilidad y transparencia, lo que en GSK España definimos como Innovación Responsable.

Innovación Responsable supone definir nuestro modelo de negocio alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) marcados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Supone liderar la sostenibilidad en el sector de la salud, estableciendo nuevos y ambiciosos objetivos para 2030: conseguir un impacto neto cero en el clima y un impacto neto positivo en la naturaleza. Innovación Responsable implica, por tanto, asumir los retos de nuestra sociedad y trabajar para mejorar la vida de las personas en todo el mundo.

5.2.1.1 Matriz de Materialidad

Con el objetivo de establecer los nuevos Compromisos de GSK, en 2018 realizamos una actualización del análisis de materialidad con el objetivo de conocer los temas más trascendentes para los grupos de interés y cómo impactan en nuestro modelo IPT, siendo este un ejercicio clave junto con nuestro propósito, nuestras prioridades IPT y los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos en la Agenda 2030 de la ONU, para determinar los 13 compromisos estratégicos de la compañía.

Metodología

En 2018 trabajamos junto con Corporate Citizenship, institución referente en negocios responsables y sostenibles, con el objetivo de realizar una actualización de nuestros compromisos a través del desarrollo de la matriz de materialidad, recopilando la visión de nuestros stakeholders y las prioridades internas de todas las áreas de la compañía, desarrollando la matriz sobre dos ejes principales: la importancia de cada asunto identificado para nuestros stakeholders y el impacto en el negocio.

Para el proceso de identificación y posicionamiento de los asuntos clave para nuestros stakeholders a nivel global, se han utilizado diferentes métodos de diagnóstico y búsqueda de información entre las que destacan entrevistas, recopilación de información interna como índices internos de reputación en los que se incluyen interacciones con los stakeholders, así como aportaciones de empleados e inversores. El análisis sobre el impacto en el entorno se completa con el estudio del grado de importancia de los asuntos relevantes en la cadena de valor de GSK para los principales organismos externos de referencia como stakeholders destacados incluyendo medios de comunicación, el seguimiento de los temas por parte de las ONG y de organismos dedicados al Desarrollo Sostenible, el Índice

de Sostenibilidad Dow Jones o el Índice de Acceso a los Medicamentos, entre otros.

El análisis de materialidad se completa con el estudio del impacto en el negocio de los asuntos relevantes, el cual se realiza mediante la evaluación del encaje de estas cuestiones con nuestras prioridades IPT, valores y expectativas, así como nuestras prioridades como compañía en cada una de las áreas terapéuticas en las que estamos presentes.



MATRIZ DE MATERIALIDAD

IMPORTANCIA PARA LOS STAKEHOLDERS	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	IMPACTO EN EL NEGOCIO	
	<ul style="list-style-type: none"> Seguridad Sanitaria Derechos Laborales 	<ul style="list-style-type: none"> Lucha contra el soborno y la corrupción 	<ul style="list-style-type: none"> Acceso a la salud Precio Innovación en los productos Ventas y marketing 		MUY ALTO
	<ul style="list-style-type: none"> Advocacy Residuos y envases 	<ul style="list-style-type: none"> Cambio climático Realización de ensayos clínicos Inclusión y diversidad de los empleados Salud, seguridad y bienestar de los empleados Privacidad y seguridad de los datos 	<ul style="list-style-type: none"> Propiedad intelectual Seguridad, calidad y suministro de los productos 		ALTO
	<ul style="list-style-type: none"> Investigación con animales Biodiversidad Agua 	<ul style="list-style-type: none"> Contribución fiscal y económica Gestión de la cadena de suministro 	<ul style="list-style-type: none"> Atracción y retención de talento 	MEDIO	

CUADRO EXPLICATIVO DE RELACIÓN DE LOS COMPROMISOS DE GSK CON LA MATRIZ DE MATERIALIDAD



5.2.1.2. ODS

La matriz de materialidad fue una herramienta clave para identificar y reforzar las prioridades de la compañía, un proceso que terminó con el desarrollo de los 13 nuevos compromisos de GSK para dar respuesta a las necesidades del entorno en el que desarrollamos nuestra actividad. Estos compromisos reflejan de manera clara las cuestiones clave incluidas en la matriz, como la innovación, el acceso, la importancia de la sostenibilidad y el compromiso con el medio ambiente o la inclusión y la diversidad en el empleo.

La definición de los 13 compromisos se ha completado incluyendo los principios incluidos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC). El Pacto, firmado por GSK, anima a las compañías a actuar de acuerdo con diez principios que abarcan las instituciones sólidas, los derechos humanos, el trabajo y el medio ambiente. Los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas se derivan de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de la

Organización Internacional del Trabajo sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.



Cada uno de los 13 compromisos de la compañía lleva aparejado el cumplimiento de los ODS sobre los que incide de manera directa. Aunque nuestra naturaleza como compañía biofarmacéutica hace de GSK un actor determinante en la consecución del ODS3 “Salud y bienestar” en beneficio de los pacientes, nuestra actividad a lo largo de toda la cadena de valor del medicamento, desde su descubrimiento hasta su fabricación y distribución, genera un alto compromiso con los ODS, identificando hasta 13 ODS estratégicos, y contribuyendo de forma transversal a 15 ODS a través de nuestra actividad, acción social y alianzas estratégicas.

Los ODS son la mejor guía para que las compañías generen una estrategia con un marco común, así como para facilitar la identificación de riesgos y oportunidades, impulsar la innovación, reforzar la confianza de los distintos grupos de interés y comunicar desde una perspectiva integral todas las acciones ambientales, sociales y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés) que se llevan a cabo. Además, los ODS permiten evaluar los progresos y definir la estrategia corporativa desde parámetros no-financieros. Por ello, una vez definidos los compromisos es necesario refrendarlos a través de un plan en el que se incluyan datos medibles verificados por instituciones especializadas.

Además de las métricas locales, se incluyen a continuación ejemplos de proyectos que apoyan la estrategia de GSK en cada uno de los ODS, y que evidencian el compromiso de la compañía con la consecución de los ODS.

Nuestro impacto en toda la cadena de valor del medicamento implica el desarrollo de una estrategia amplia, abarcando 15 ODS y con especial enfoque en el ODS3:

3 SALUD Y BIENESTAR
 GSK es una compañía especializada en la investigación y desarrollo de medicamentos, vacunas y productos para el cuidado de la salud que mejoran la calidad de vida de las personas y aportan soluciones a los grandes retos sanitarios recogidos en las metas marcadas por la ONU en el ODS3, invirtiendo 5.100 millones de euros en I+D en el año 2020. Nuestro cumplimiento del ODS3 como objetivo estratégico incluye las metas 3.2, 3.3, 3.4, 3.8, 3.9a y 3.9b en todas nuestras áreas terapéuticas:

Vacunas:

- El 40% de los niños del mundo recibe al menos una vacuna de GSK para protegerse de infecciones potencialmente mortales.
- 7 de cada 10 de las vacunas que producimos se destinan a países en desarrollo.
- GSK suministra más de dos millones de dosis de vacunas al día a 160 países.
- Contamos con vacunas para 22 de las 31 enfermedades prevenibles mediante inmunización, el portafolio más grande de la industria farmacéutica.
- GSK ocupa el primer puesto del índice de acceso a medicamentos y vacunas según la "Access to Medicine Foundation".

Malaria, tuberculosis y enfermedades desatendidas:

- GSK España cuenta con el único centro privado del mundo dedicado en exclusiva a la investigación de tratamientos frente a enfermedades de países en desarrollo (DDW) como la malaria o la tuberculosis.
- Hemos desarrollado la primera vacuna de la historia contra la malaria donando 10 millones de dosis para comenzar un programa de vacunación piloto liderado por la OMS en Malawi, Kenia y Ghana.
- Formamos parte de PAN-TB, la primera alianza mundial para desarrollar tratamientos innovadores contra la tuberculosis y colideramos el proyecto europeo ERA4TB que busca acortar los tiempos para diseñar nuevos medicamentos.

VIH:

- GSK desarrolló el primer antirretroviral frente al VIH, y en la actualidad, nuestra Joint Venture, ViiV Healthcare, es la única compañía dedicada en exclusiva al VIH.
- ViiV Healthcare ha sido reconocida durante los 7 últimos años por los grupos de pacientes como líder global en reputación corporativa según la encuesta anual Patient View.

Respiratorio:

- Llevamos 50 años desarrollando tratamientos para enfermedades respiratorias como el asma y la epoc cada vez más agravadas por factores como la contaminación o el tabaco.

Oncología:

- Estamos desarrollando soluciones para necesidades médicas no cubiertas para mejorar la supervivencia y la calidad de vida de los pacientes de mieloma múltiple, cáncer de ovario, cáncer de endometrio o cáncer de la vía biliar, entre otros.

Nuestro impacto en los 14 ODS restantes es el siguiente:

**1. Fin de la Pobreza**

Colaboramos con Save the Children con el objetivo de salvar la vida de un millón de niños y niñas de las comunidades más pobres de todo el mundo a través de la Alianza "Orange United" mejorando el acceso a la atención médica básica, la dispensación de fármacos y vacunas o la formación y equipamiento de los profesionales de la salud.

**4. Educación de Calidad**

Como compañía guiada por la ciencia estamos comprometidos con el fomento de carreras científicas STEM entre los jóvenes ante los retos laborales del futuro, colaborando en el programa STEM Talent Girl a través de mentoring de alumnas y charlas inspiradoras por parte de nuestras directivas. Además, colaboramos en el proyecto de divulgación científica promovido por la UE "La Noche Europea de los Investigadores e Investigadoras".

**5. Igualdad de género**

GSK ha sido nombrada la empresa europea con mayor representación femenina en su Consejo de Administración por la organización europea European Women on Boards (2018). En España, el 54% de la plantilla total y el 64% de nuestro centro de I+D son mujeres, ostentando el distintivo de "Igualdad en la empresa" concedido por el Gobierno de España desde el año 2011.

**6. Agua limpia y saneamiento**

GSK se ha comprometido a reducir los plásticos de un solo uso en un 90% en 2022, evitando que estos lleguen al océano y pongan en peligro la vida marina. Además, hemos reducido nuestro impacto en los recursos hídricos en un 20% en toda la cadena de valor en los últimos 10 años. Nuestro programa PHASE desarrollado junto a Gobiernos y ONG's de 16 países, proporciona jabón, cepillos, pasta de dientes y formación en hábitos higiénicos saludables a niños y niñas.

**7. Energía asequible y no contaminante**

Nuestro proveedor de energía eléctrica ha sido certificado por la

CNMC como energía Clase A proveniente de fuentes de energía 100% renovable, y tenemos una planta de generación de energía eléctrica fotovoltaica en nuestras instalaciones. El objetivo es que la fuente de electricidad de todas las instalaciones de GSK a nivel mundial provengan de energía renovables en 2030.

**8. Trabajo decente y crecimiento económico**

GSK es la mejor empresa para trabajar en España según el ranking elaborado por Forbes y Sigma Dos (2020).

**9. Industria, Innovación e infraestructura**

En España, contamos con dos fábricas y un centro de investigación dedicado en exclusiva a la investigación de tratamientos frente a enfermedades de países en desarrollo como la malaria o la tuberculosis, invirtiendo más de 260 millones de euros en I+D en los últimos 5 años. Todo ello nos ha permitido ser calificados como "Excelentes" por el plan Profarma del Gobierno de España 28 años seguidos.

**10. Reducción de las desigualdades**

GSK ocupa el primer puesto en el índice acceso a medicamentos y vacunas de todo el sector según la Access to Medicine Foundation. A través de nuestro programa Back to Work, promovemos la inserción laboral de las personas que viven con VIH con el fin de normalizar la infección y el estigma social que aún hoy existe en el entorno de trabajo.

**11. Ciudades y comunidades sostenibles**

GSK España abona el coste del uso del transporte público a todos los empleados que lo requieran fomentando así la movilidad sostenible y de cara a 2030 el objetivo es que toda la flota de vehículos de la fuerza de ventas sea eléctrica.

**12. Producción y consumo responsables**

En 2019 fuimos la 5ª compañía más sostenible del mundo y la 1ª del sector farmacéutico según los rankings de sostenibi-

lidad de Corporate Knights y el índice de sostenibilidad Dow Jones. Hemos cambiado la forma de fabricar nuestros nuevos inhaladores para el tratamiento de enfermedades respiratorias como el asma y la epoc, reduciendo las emisiones asociadas en alrededor de 40.000 toneladas de CO₂ por año.

**13. Acción por el clima**

GSK España fue la primera compañía farmacéutica en verificarse en el reglamento europeo EMAS de gestión medioambiental excelente. Nuestro objetivo es conseguir un impacto cero sobre el medio ambiente para 2030.

**15. Vida de ecosistemas terrestres**

Estamos comprometidos a avanzar hacia un abastecimiento libre de deforestación para todos los productos clave comprados por GSK, desarrollando criterios de selección de proveedores y estándares de abastecimiento junto con Rainforest Alliance. El objetivo es que en 2030 haya un 100% de uso de materiales de origen sostenible y libres de deforestación.

**16. Paz, Justicia e instituciones sólidas**

El Programa de Políticas Antisoborno y Anticorrupción (ABAC), es la respuesta de GSK a la amenaza y el riesgo de soborno y corrupción, diseñado para ayudar a todos los miembros de GSK y a sus socios a entender los riesgos de corrupción e identificar a las personas responsables.

**17. Alianzas para lograr los objetivos**

GSK colabora con la Alianza Mundial para Vacunas e Inmunización (GAVI) para los programas de vacunación en países en vías de desarrollo y con la fundación Bill y Melinda Gates en la investigación de enfermedades como la malaria o la tuberculosis o el coronavirus.

En España, colaboramos con más de 15 instituciones a nivel nacional en cuestiones relacionadas con la innovación, la sostenibilidad y el cumplimiento de los ODS como SERES, Forética o COTEC. Además, colaboramos estrechamente con la Fundación Ciencias de la Salud, organización referente en bioética, prevención y educación sanitaria.

5.2.1.3. Gobernanza y reporte

El desarrollo y cumplimiento de los ESG solo es posible mediante la implicación de todas las áreas de la compañía. Por ello, el máximo responsable de la sostenibilidad en la organización es el Country Executive Board (CEB) a través del Comité de Innovación Responsable, compuesto por 10 miembros y que tiene como objetivo la aprobación, presentación y seguimiento del plan de Innovación Responsable en representación del CEB. El comité cuenta con tres reuniones ordinarias al año, estando disponible de manera extraordinaria siempre que el CEB solicite su intervención.

Además, con el objetivo de reforzar la labor del Comité de Innovación Responsable e implicar a todos los niveles de la compañía en la gestión de los asuntos ambientales, sociales y de gobernanza, se desarrollan un conjunto de ocho comités especializados en los compromisos de GSK, encargados de generar planes locales con actividades concretas en cada área, maximizando el cumplimiento de nuestros compromisos. Los comités reportan sus avances al Comité de Innovación Responsable como órgano encargado de aprobar la estrategia RSE de la compañía.



El seguimiento y reporte del plan de Innovación Responsable se realiza gracias a la metodología RSC3, desarrollada por Mckinsey & Company y la Fundación Seres, cuyo objetivo es evaluar y medir el portafolio de iniciativas locales a través de una herramienta en línea que permite introducir las activida-

des, recopilar la información clave de los proyectos y tener una visión integral de la estrategia de Innovación Responsable. La herramienta genera KPIs específicos, así como un panel de impacto los ODS estratégicos.

5.2.1.4. Comunicación

La comunicación, tanto externa como interna, en relación al compromiso de la compañía con los ODS de la Agenda 2030, es constante desde que la ONU los anunciase. Pero es cierto que, a raíz de la pandemia de la COVID-19, GSK ha dado un paso más al frente y puso en marcha en junio de 2020 la campaña “Construyendo Futuro GSK”.

En un momento donde cada vez más se pide a las compañías acciones directas y medibles en este esfuerzo, bajo el paraguas de esta campaña, la compañía ha anunciado acciones,

avances y nuevas alianzas estratégicas para impulsar la consecución de los ODS.

La campaña, que ha contado con un plan de inserciones en medios, presencia en redes sociales y acciones de engagement interno, ha conseguido impactar a más de 12 millones de personas externamente y a los casi 2.000 empleados que la compañía tiene en España.



Además, en noviembre de 2020, GSK anunció a nivel global, tanto externamente como internamente, nuevos objetivos medioambientales de impacto neto cero en el clima e impacto neto positivo en la naturaleza para 2030 que incluyen:

- 100 % uso de electricidad de fuentes de energía renovables y buena administración del agua en todas las instalaciones de GSK.
- 100 % uso de materiales de origen sostenible y libres de deforestación.
- Transición al uso de vehículos eléctricos por parte del 100 % de la fuerza de ventas de GSK en todo el mundo.

Este anuncio supuso un nuevo hito dentro de la campaña “Construyendo Futuro GSK” alcanzando una presencia mediática de más de 20 noticias y llegando a una audiencia estimada de 1 millón de personas.



Por otro lado, en 2020 la compañía tomó la decisión de formar parte del primer Consejo Empresarial Español de Desarrollo Sostenible, liderado por Forética y anunciado en febrero de 2021. Este Consejo es presidido honoríficamente por S.M. el Rey Felipe VI y está compuesto por 25 entidades. Es el lugar de encuentro de alto nivel donde los máximos ejecutivos de las compañías líderes en sostenibilidad en España trasladan un mensaje de liderazgo empresarial en sostenibilidad. Además, comparten tendencias, retos y soluciones; y

proyectan su visión y recomendaciones estratégicas para lograr un desarrollo sostenible en los ámbitos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG). El anuncio de su puesta en marcha consiguió una alta presencia mediática con más de 300 noticias relacionadas y 130.000 impresiones en redes sociales. Internamente en GSK se compartió este hito con todos los empleados como un paso más en el compromiso de la compañía con la Agenda 2030.



Imagen del evento institucional de puesta en marcha del Consejo Empresarial Español de Desarrollo Sostenible.



5.2.2. Subcontratación y proveedores

La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales

GSK es una empresa multinacional del sector farmacéutico orientada a la ciencia. Nos dedicamos a la investigación y al desarrollo de una amplia gama de productos innovadores en tres áreas principales: Productos Farmacéuticos, Vacunas y Consumer Healthcare (nuestra línea de productos para el cuidado de la salud). El departamento de compras de GSK es una función pionera de gran influencia, con alrededor de 800 miembros en 50 países que compran bienes y servicios en todo el mundo.

Mantenemos una estrecha colaboración entre las distintas unidades de negocio para asegurar que la relación con los proveedores está alineada con las estrategias y los objetivos de GSK, con el fin de garantizar un suministro seguro en todas las áreas de nuestro negocio, desde el desarrollo de fármacos hasta los productos de gran consumo.

Nuestros proveedores y otras entidades terceras con las que trabajamos, incluidos agentes, distribuidores y empresas afiliadas (donde tenemos una participación de capital), nos ayudan a investigar, desarrollar, fabricar y distribuir los medicamentos, vacunas y otros productos que los pacientes y los consumidores necesitan. La cadena de suministro de GSK, que abarca desde la investigación hasta la comercialización de nuestros productos, es compleja y tienen una magnitud significativa (gastamos más de 13 000 millones de GBP al año con terceros de todo el mundo).

Gasto con terceros

GlaxoSmithKline S.A. asciende a 46,6 millones de euros.
Laboratorios ViiV Healthcare, S.L. asciende a 4,5 millones de euros
GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L. a 10,4 millones de euros.

Compramos mercancías y servicios específicos para la fabricación de nuestros productos, contratamos a terceros que fabrican algunos productos en nuestro nombre y trabajamos con compañías de logística para el transporte y el almacenamiento. Estas mercancías y servicios suelen estar especializados e implican trabajar en entornos controlados en los que se han establecido políticas y procesos concretos.

Es esencial seleccionar proveedores que puedan garantizar un suministro continuo de materiales de la calidad adecuada, así como controlar las condiciones en las que se transportan los productos.

GSK también adquiere gran cantidad de mercancías y contrata servicios que son necesarios para el funcionamiento de nuestro

negocio, pero no son específicos de nuestros productos. Los ejemplos incluyen equipo de tecnologías de la información y de laboratorio, gestión de instalaciones y catering, así como servicios de ingeniería y construcción.

En GSK, nuestros valores de dedicación al paciente, integridad, respeto por las personas y transparencia están integrados en todo lo que hacemos.

Buscamos hacer negocios con proveedores que compartan nuestros valores y nuestro compromiso con estrictos estándares éticos.

La Política pública de GSK para el trabajo con terceros proporciona más información sobre lo que esperamos de las entidades que trabajan con nosotros, a saber:

- Compartir nuestro compromiso con estrictos estándares éticos.
- Cumplir las leyes y las normativas aplicables y adoptar, como mínimo, los principios de GSK en materia de derechos laborales, antisoborno y anticorrupción.
- Donde proceda, cumplir con nuestros estándares de calidad, seguridad de los pacientes, seguridad y salud laboral y medioambiente.
- Crear una cultura que permita a los trabajadores denunciar posibles infracciones de leyes o normativas, así como conductas no éticas, sin miedo a represalias.

Como parte de nuestra responsabilidad, tenemos políticas, códigos y estándares en gsk.com, algunos de los cuales están directamente relacionados con nuestros proveedores. A través del siguiente enlace se puede acceder a los programas, valores y políticas de GSK aplicables a las relaciones con terceros:



https://supplier.gsk.com/irj/portal/public?guest_user=SUP_GUEST_ES

Asimismo, todos nuestros pedidos y contratos incluyen cláusulas y aspectos de obligado cumplimiento por parte de los

terceros relativos a los derechos de los trabajadores, Medioambiente, Salud y Seguridad, etc...

Los estándares que esperamos de los proveedores están establecidos como Principios en nuestra Working with Third Parties policy (<https://www.gsk.com/media/2498/working-with-third-parties.pdf>). Todas las entidades terceras deben cumplir con

Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental

En GSK, hacemos negocios de forma responsable. Nuestra misión es mejorar la calidad de vida de las personas y ayudar a la gente a hacer más, sentirse mejor, vivir más tiempo.

GSK analiza y evalúa sus aspectos ambientales indirectos: Un aspecto ambiental que puede ser el resultado de la interacción entre nuestra organización y terceros y en el cual podemos influir en un grado razonable en esa organización.

Los aspectos ambientales indirectos del Grupo GSK tienen su origen en los servicios externos contratados a:

- a. Proveedores de Medio Ambiente
- b. Proveedores habituales de suministros varios
- c. Proveedores no habituales de servicios varios

Los pasos considerados en el tratamiento de los aspectos indirectos son los siguientes:

- a. Identificación de los aspectos.
- b. Evaluación de los aspectos identificados.
- c. Aplicación del criterio de significancia de los aspectos evaluados.

a) Se identifican como aspectos ambientales indirectos las emisiones, consumos de combustible y residuos derivados tanto de la recogida de residuos por parte de proveedores de medio ambiente como del suministro de materiales diversos. Estos aspectos se derivan del transporte y servicio desde las instalaciones de cada proveedor habitual hasta el Grupo GSK o viceversa.

b) Tanto para proveedores de medio ambiente como para proveedores habituales de suministros y servicios varios se utilizan los siguientes criterios de valoración durante la evaluación:

- **Seguridad ambiental:** Este criterio evalúa el daño que puede producir al Medio Ambiente el residuo o suministro en caso de fuga o derrame mientras es transportado por el gestor.
- **Distancia del transporte:** Este criterio evalúa la distancia que recorre el transportista desde nuestras instalaciones hasta las plantas de tratamiento de los residuos generados o desde los almacenes del proveedor de suministros hasta nuestras instalaciones.

nuestras normas contra el soborno y la corrupción, así como con las de derechos laborales y, allí donde corresponda, esperamos que cumplan con nuestros estándares de calidad, medio ambiente, salud y seguridad.

- **Frecuencia:** Este criterio evalúa la cantidad de veces que ese servicio tiene impacto sobre el medio ambiente. Cuantas menos veces venga al Centro, menos impacto en el medio ambiente.
- **Modalidad de transporte:** Este criterio valora el transporte compartido. El impacto sobre el medio ambiente es menor si se aprovecha un mismo transporte para recoger residuos o entregar un servicio a varios clientes.
- **Capacidad de influencia sobre el aspecto:** Este criterio valora nuestra capacidad de influencia sobre el proveedor para la reducción del impacto ambiental debido a nuestra demanda por el servicio

Para mayor control del servicio prestado, se les aplican una serie de criterios adicionales como:

- **Auditoría previa** al comienzo del servicio y evaluaciones periódicas, según procedimiento interno. (PNT-EHS-20 Coordinación de actividades empresariales)
- **Obligación de comunicación** anterior de cualquier subcontratación a terceros de cualquier servicio, especialmente el transporte de residuos.

Adicionalmente el Grupo GSK cuenta con un sistema de gestión del medio ambiente, seguridad y salud de los contratistas y proveedores de servicios que trabajan en nuestros centros, a partir del cual se da cumplimiento a la legislación de Coordinación de Actividades Empresariales. Este sistema nos permite garantizar el adecuado manejo de los aspectos medioambientales y de riesgos para la seguridad y la salud de nuestros colaboradores, una comunicación continua con sus departamentos de Medio Ambiente, Seguridad y Salud y el necesario intercambio de documentación legal en estas materias.

Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas

En GSK, nos comprometemos a operar con los más altos estándares éticos para ayudar a maximizar la sostenibilidad a largo plazo de nuestro negocio y de las comunidades en las que operamos. Nuestro objetivo es cumplir con todas las leyes, normas y regulaciones que rigen nuestras actividades y, además, hemos desarrollado un marco integral de políticas, directrices y procedimientos operativos estándar de GSK para ayudar a impulsar altos estándares éticos.

Nos esforzamos por realizar negocios con proveedores, distribuidores, participaciones de capital y otros socios comerciales (colectivamente, "Terceros") que comparten nuestro compromiso con los altos estándares éticos y operan de manera responsable.

Posición de GSK

GSK se compromete a operar con los más altos estándares éticos para ayudar a maximizar la sostenibilidad a largo plazo de nuestro negocio y de las comunidades en las que operamos. Solo trabajaremos con terceros que compartan nuestro enfoque.

Como una organización multinacional con alcance global, que a menudo ejerce una influencia sustancial sobre aquellos con quienes hacemos negocios, GSK reconoce que tenemos un papel que desempeñar para impulsar las mejores prácticas en áreas clave como los derechos humanos, la protección ambiental, la lucha contra el soborno y la corrupción.

GSK espera que todos los Terceros con quienes nos comprometemos cumplan con todas las leyes y regulaciones aplicables.

Además de cumplir con los estándares de GSK contra el soborno y la corrupción y los derechos laborales reflejados en los

Esta declaración de posición resume nuestro enfoque para trabajar con terceros. Establece los estándares mínimos que esperamos de ellos, así como otras áreas de importancia para nosotros ("Principios").

Estos Principios (resumidos en el Anexo A) sustentan nuestro programa actual de Supervisión de Terceros. Reflejan áreas de alto riesgo particular identificadas por GSK. Cuando se considere relevante para una Tercera Parte, el cumplimiento de algunos o todos los Principios será obligatorio y se requerirá a través de obligaciones contractuales y una supervisión rigurosa de GSK y una auditoría basada en el riesgo. Los Principios son una lista no exhaustiva de las expectativas de GSK que se complementarán con el tiempo.

Principios del Anexo A, donde sea relevante, esperamos que los terceros cumplan con nuestros estándares de calidad, seguridad del paciente, salud y seguridad y el medio ambiente. Todas las expectativas se formalizarán en los contratos y estarán sujetas a los niveles adecuados de auditoría y supervisión.

Se tomarán las medidas apropiadas contra aquellos Terceros que incumplan sus compromisos, hasta e incluyendo la terminación de su contrato con GSK. Reconocemos que tenemos la responsabilidad de apoyar a los terceros como parte de nuestro compromiso más amplio para mejorar los estándares de la cadena de suministro.

Las expectativas de comportamiento que establecemos para los Terceros coinciden con las que establecemos para nuestro personal, que se reflejan en nuestro propio Código de conducta para empleados.

Programa de Supervisión de Terceros de GSK (TPO)

GSK ha desarrollado un programa global de supervisión de terceros para reforzar nuestra gestión de riesgos. El objetivo es garantizar que se evalúe el riesgo de todos los terceros respecto a los Principios.

Gastamos más de £13 mil millones cada año con proveedores, distribuidores y otras organizaciones, incluidos más de 38,000 proveedores que nos proporcionan una amplia gama de productos y servicios. Se enfoca en asegurar que todos los Terceros existentes hayan sido evaluados con respecto a los Principios de GSK y se hayan tomado las medidas necesarias para remediarlos, incluso cuando corresponda, que modifiquen los contratos para reflejar los Principios contra el soborno y la corrupción de

GSK (ABAC) y los Principios de derechos laborales. También garantizará que, en el futuro, los nuevos contratos de Terceros apropiados incluyan compromisos que cumplan con nuestros Principios de Derechos Laborales y ABAC y que exista un programa de auditoría basado en el riesgo para supervisar el cumplimiento por parte de Terceros de sus obligaciones contractuales.

GSK promueve trabajar con terceros que nos ayuden a alcanzar nuestro objetivo de ayudar a la gente a hacer más, sentirse mejor y vivir más tiempo de acuerdo con nuestros valores. Nuestro programa Third Party Oversight (TPO) está diseñado para garantizar unas relaciones comerciales con terceros que nos permitan alcanzar nuestros objetivos.

Buscamos trabajar con terceros que compartan nuestros valores y actúen de un modo responsable, ético y sostenible. Los valores de GSK son los siguientes:

- Centrarse en el paciente
- Actuar con integridad
- Actuar con transparencia
- Demostrar respeto por las personas. Conocer mejor su organización, sus valores y el modo con el que se alinean con los nuestros fortalece nuestra red de terceros de confianza y nuestras relaciones con ellos.

En el desarrollo del programa de supervisión de terceros (TPO) GSK cuenta con la colaboración de una empresa independiente para realizar las evaluaciones de responsabilidad social corporativa (CSR) y análisis de riesgos en nuestro nombre. Su evaluación incluye aspectos relacionados con los derechos laborales, cadena de suministro sostenible, salud y seguridad y medio ambiente. La colaboración con esta compañía independiente nos permite realizar las evaluaciones de terceros de manera consistente y objetiva.

Asegurando un ambiente de trabajo abierto

GSK insta a los Terceros con quienes trabajamos a establecer una cultura que respalde la notificación de presuntas violaciones de la ley, normas y reglamentos, así como evitar conductas no éticas.

Específicamente, se alienta a los terceros a permitir que su personal informe sobre inquietudes o actividades ilegales en el lugar de trabajo a través de estructuras de informes formales. Estas inquietudes deben, a su vez, ser investigadas y, si es necesario, deben tomarse medidas correctivas.

GSK Soporte de Compromiso abierto y sin represalias

Los empleados de terceros pueden denunciar presuntas violaciones de la ley, normas y reglamentos relacionados con su trabajo con GSK incluido el fraude, ya sea a través de sus propios canales de informes internos o a través de las Líneas de Integridad "Hablar" de GSK. Los números mundiales y la información están disponibles en línea en www.gsk.com/speakup

Se promueve además la denuncia de conducta inapropiada por parte del personal de GSK con quienes hacen negocios. GSK se compromete a no tomar represalias y mantendrá, según corresponda, la confidencialidad y el anonimato con respecto a todas las divulgaciones.

Compromiso a largo plazo

GSK reconoce la importancia de trabajar con terceros que compartan nuestros valores y operan de una manera responsable y ética; de ejercer nuestra influencia significativa sobre aquellos Terceros con quienes realizamos negocios de manera adecuada; y de trabajar con terceros para ayudarles a cumplir con nuestros estándares. Este compromiso llevará tiempo e involucra recursos considerables; Sin embargo, es fundamental para nuestra estrategia y está totalmente alineado con nuestros valores.



Principios de GSK (Anexo A)

Soborno y corrupción

Tenemos un enfoque de tolerancia cero al soborno y la corrupción y esperamos que todos los Terceros con quienes trabajamos actúen con absoluta integridad comercial y en cumplimiento con toda la legislación nacional e internacional relevante. Con este fin, los Terceros no prometerán, directa o indirectamente, ofrecerán, realizarán, autorizarán, solicitarán o aceptarán ninguna ventaja financiera o de otro tipo para obtener o retener negocios o asegurar una ventaja indebida en la conducción de negocios. Esta regla se aplica independientemente de si son funcionarios del gobierno o trabajan en una entidad del sector privado. Las ventajas financieras o de otro tipo cubren cualquier cosa de valor, incluidos efectivo, regalos, servicios, ofertas de trabajo, preséntamos, gastos de viaje, entretenimiento u hospitalidad.

Para evitar dudas, GSK prohíbe todos los pagos de facilitación. Estos son pagos o donaciones pequeñas, no oficiales, incorrectas, hechas para asegurar o acelerar una acción de rutina a la cual el pagador tiene el derecho legal.

Los terceros realizarán sus actividades comerciales de acuerdo con todas las leyes antimonopolio aplicables. Se adherirán estrictamente a la letra y al espíritu de las leyes de competencia en todas las jurisdicciones y emplearán prácticas comerciales justas, incluida la publicidad precisa y veraz.

Derechos laborales

Como firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, una norma global voluntaria sobre, entre otras cuestiones, derechos humanos y partidaria de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, GSK se compromete a defender los derechos laborales. de los trabajadores y asegurar que sean tratados con dignidad y respeto. Esperamos que todos nuestros socios externos respalden los siguientes derechos de los trabajadores:

- No usar mano de obra forzada, en condiciones de servidumbre o contratada.
- No utilizar el trabajo infantil; el empleo de trabajadores menores de 18 años solo debe ocurrir en trabajos no peligrosos y cuando los trabajadores jóvenes están por encima de la edad legal de un país para el empleo o la edad establecida para completar la educación obligatoria.
- Proporcionar un lugar de trabajo libre de hostigamiento, discriminación y tratamiento severo o inhumano.
- Cumplir con las leyes sobre horas de trabajo y derechos laborales, incluidos los salarios mínimos, las horas extraor-

dinarias y los beneficios obligatorios.

- Permitir la comunicación abierta, el compromiso directo, afiliarse a sindicatos independientes y la libertad de asociación para resolver los problemas del lugar de trabajo y la compensación.
- Proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable.

También esperamos que los terceros asuman la responsabilidad de controlar su propia cadena de suministro, fomentando el cumplimiento de los derechos laborales por parte de sus propios proveedores.

Protección del medio ambiente

En GSK estamos comprometidos con la reducción del impacto ambiental de nuestras operaciones y nuestros productos. Este compromiso se extiende más allá de nuestras operaciones directas para incluir toda nuestra cadena de valor, por lo que trabajamos en estrecha colaboración con Terceros para identificar formas en que podamos reducir nuestro impacto ambiental colectivo.

Los terceros son socios críticos para lograr nuestros objetivos de sostenibilidad y la colaboración efectiva es fundamental para ese éxito. Por lo tanto, esperamos que nuestros socios externos:

- Operen de una manera ambientalmente responsable: conservando los recursos naturales y de otro tipo (carbono, bosques, agua dulce, etc.) y minimizando su impacto en las comunidades cercanas, los entornos locales y globales.
- Operen de manera transparente: divulgando los datos solicitados por GSK, relacionados con todos los aspectos del entorno y utilicen técnicas de mejora continua para respaldar los objetivos ambientales de la cadena de valor de GSK
- Garanticen la correcta gestión de materiales y residuos: reducir, gestionar, controlar y tratar de forma adecuada antes de liberar al medio ambiente cualquier residuo, agua residual o emisiones con el potencial de afectar negativamente a la salud humana o al medio ambiente.

Como resultado de la evaluación de riesgos de terceros, TPO, se establecen auditorías regulares a proveedores en temas medioambientales y sociales. En concreto se han realizado auditorías a gestores de residuos, proveedores relacionados con la cadena de suministro de medicamentos y proveedores de ensayos clínicos. En función de la tipología y del riesgo obtenido en la evaluación de riesgo se establece la metodología de auditoría, que puede ir de un simple intercambio de documentación hasta la visita sus instalaciones. Los resultados de estas auditorías han sido conformes a la política.



5.2.3. Consumidores

Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

Sistema de Calidad (QMS)

El principal objetivo del **Grupo de Compañías GlaxoSmithKline y de ViiV Healthcare**, es ayudar a las personas a hacer más, sentirse mejor y vivir más tiempo. Para ello disponemos de un Sistema de Calidad común a toda la Compañía, basado en los principales estándares internacionales cuyo fin es asegurar que todos los productos lleguen al paciente con la calidad, eficacia y seguridad requerida, garantizando el cumplimiento de los requisitos regulatorios y aplicando la mejora continua en nuestros procesos.



El Sistema de Calidad del **Grupo de Compañías GlaxoSmithKline y de ViiV Healthcare**, asegura el cumplimiento regulatorio, la seguridad, eficacia y calidad del producto comercializado en España, mediante la implementación de los siguientes procesos:

- Evaluación y aprobación de proveedores.
- Auditorías y Autoinspecciones.
- Control de Cambios.
- Revisión y liberación de lotes
- Gestión de Desviaciones.
- Gestión de reclamaciones
- Incidencias y retiradas del mercado.
- Gestión de riesgos.
- Gestión de Acciones Correctoras.
- Control de la cadena de distribución.
- Gestión y seguimiento de Indicadores.
- Gestión de Reprocesos.
- Gestión de Devoluciones.
- Términos técnicos de suministro y acuerdos de calidad.



Todo el personal que participa en dichos procesos recibe formación inicial y continuada en los mismos, verificándose anualmente su efectividad. Igualmente, para verificar su correcta implantación, todos los procesos están sometidos a procesos de auditoría y son monitorizados a través de los correspondientes indicadores.

De esta manera, el Grupo de Compañías GlaxoSmithKline y ViiV Healthcare, aseguran que el producto recibido por los pacientes cumple los requerimientos regulatorios y de calidad establecidos, garantizando su seguridad y eficacia.

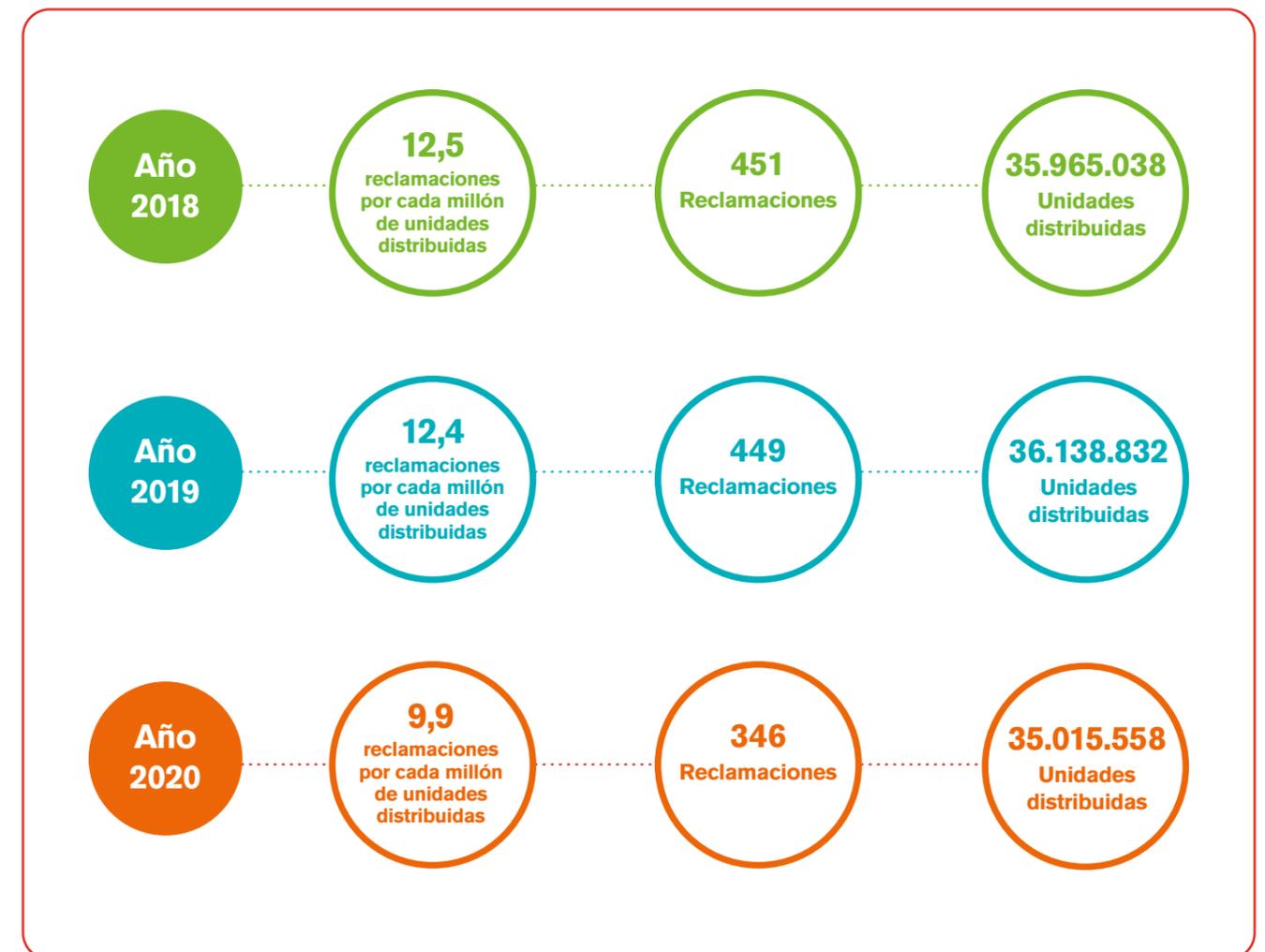
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

Todas las reclamaciones, quejas y sugerencias de los pacientes, profesionales sanitarios y autoridades, son registradas, evaluadas y contestadas.

cualquier incidencia en la calidad del producto.

Igualmente, el **Grupo de Compañías GlaxoSmithKline y ViiV Healthcare**, comunican a las Autoridades Sanitarias

Como parte de la mejora continua, el **Grupo de Compañías GlaxoSmithKline y ViiV Healthcare**, realizan anualmente un análisis de tendencias con el fin de evaluar las incidencias, identificar recurrencias y de adoptar medidas que las mitiguen.



5.2.4. Información fiscal

Beneficios obtenidos

COMPAÑÍAS	RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS (EUROS)
GlaxoSmithKline, S.A.	10.435.845
Stiefel Farma, S.A.	558.114
Glaxo, S.A.U.	823.326
Smithkline Beecham Farma, S.A.U	509.997
GlaxoSmithKline Investigación y desarrollo, S.L.	1.674.248
Allen Farmacéutica, S.A.U.	266.827
Laboratorios ViiV Healthcare, S.L.	6.232.550

Ninguna de las compañías anteriormente listadas ha distribuido dividendos durante el ejercicio 2020.

Información fiscal impuestos sobre beneficios pagados

	IMPORTE (EUROS)
Pagos a cuenta realizados en el ejercicio 2019 (Euros) por el Grupo Fiscal 120/98 (*)	4.516.935,94
Pago a cuenta realizado en el ejercicio 2020 (Euros) por la Sociedad Laboratorios ViiV Healthcare, S.L. que se encuentra fuera del Grupo Fiscal anteriormente mencionado	1.399.209,55

(*) **GlaxoSmithKline S.A.** es la sociedad representante del Grupo Fiscal 120/98 integrado, además, por las siguientes sociedades:

Allen Farmacéutica, S.A.	GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L.
Stiefel Farma, S.A.	Glaxo Wellcome, S.A.
Glaxo, S.A.	Desarrollo Energía Solar Alternativa, S.L.
Smithkline Beecham Farma, S.A.	

Subvenciones Públicas

SUBVENCIONES	IMPUTACIÓN A RESULTADOS EN 2020 (EUROS)
AnTBiotics	110.772
EDCTP – click TB	766.293
Dundee	491.225
BMGF	344.567
WT- collaboration	115.255
TB and Malaria Chemical Proteomics Platform	92.957
Others	80.646
TOTAL	2.001.713

El resto de las sociedades citada en el presente apartado no ha tenido subvenciones públicas imputadas a resultados durante el ejercicio 2020.





SOMOS INNOVACIÓN RESPONSABLE

Más información:

www.gsk.es

[@GSK_ES](https://twitter.com/GSK_ES)

