

**Glaxo  
Wellcome S.A.  
Aranda de Duero**

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

# Glaxo Wellcome S.A. Aranda de Duero

**Glaxo Wellcome S.A.** tiene su centro de producción en la fábrica de **Aranda de Duero (Burgos)** y cuenta con **600 empleados**.

## Índice

<b>Carta del director:</b> Ismael de los Mozos	<b>02</b>
<b>0. Información general</b>	<b>04</b>
<b>1. Gestión Medioambiental</b>	<b>18</b>
0. Información General	18
1. Información Detallada	29
1.1.2. Contaminación	29
1.1.3. Economía circular y residuos	32
1.1.4. Uso sostenible de los recursos	36
1.1.5. Cambio climático	39
1.1.6. Protección de la biodiversidad	39
<b>2. Cuestiones sociales y relativas al personal</b>	<b>42</b>
2.1. Información General: Nuestra misión y estrategia	42
2.2. Información Detallada	47
2.2.1. Empleo	47
2.2.2. Organización del trabajo	54
2.2.3. Salud y seguridad	60
2.2.4. Relaciones sociales	61
2.2.5. Formación	62
2.2.6. Accesibilidad discapacidad	64
2.2.7. Igualdad	65
<b>3. Respeto a los derechos humanos</b>	<b>78</b>
3.1. Empresa Responsable	78
3.2. Información Detallada	83
3.2.1. Procedimientos Diligencia Debida	83
3.2.2. Denuncias	84
3.2.3. Medidas implementadas	84
<b>4. Lucha contra la corrupción y el soborno</b>	<b>86</b>
4.1. Información General	86
4.2. Información Detallada	88
<b>5. Información sobre la sociedad</b>	<b>92</b>
5.1. Información General	92
5.2. Innovación Responsable	95
5.2.1. Compromisos de la Empresa con el Desarrollo Sostenible	95
5.2.2. Subcontratación y Proveedores	104
5.2.3. Consumidores	108
5.2.4. Información Fiscal	110

GSK Aranda (**Glaxo Wellcome S.A.**) es una de las fábricas de Suministro Global del Área Respiratoria y VIH junto con otras plantas del **Grupo GSK** que se encuentran en Francia, UK, Polonia, EE.UU. y Japón. Suministra productos farmacéuticos en forma de comprimidos, dispositivos inhaladores y líquidos inhalados a la mayoría de los países del mundo. Dentro del área de comprimidos, GSK Aranda tiene un rol de lanzamiento de nuevos productos.

El 2020 ha venido marcado por la pandemia provocada por el coronavirus en la que todavía hoy seguimos inmersos. Como industria farmacéutica, el centro de producción de Aranda de Duero ha tenido un papel esencial y ha resultado ser especialmente importante durante las primeras semanas en las que se puso en marcha el Estado de Alarma. En esos momentos, uno de los inhaladores para aliviar la insuficiencia respiratoria fabricados en nuestra planta recibió un significativo aumento de la demanda. El compromiso con nuestros pacientes y la capacidad de trabajo en equipo de las personas que forman parte del **Grupo GSK**, fueron indispensables para conseguir readaptar los turnos de trabajo con el objetivo de producir con éxito los más de 79 millones de unidades de Ventolín demandadas desde todas las partes del mundo.

Con ese mismo ánimo de ayuda y colaboración, se hicieron donaciones de material a centros sanitarios y otras asociaciones necesitadas de EPIs (Equipos de Protección Individual). Por otro lado, y haciendo uso de la tecnología 3D disponible en la fábrica, se elaboraron más de 300 máscaras de protección individual para ser igualmente distribuidas entre los hospitales, residencias y centros de salud de la zona.

Este enfoque de compromiso refuerza los valores de Transparencia, Respeto, Integridad y Foco en el Paciente que guían la actividad del Grupo GSK. Uno de ellos, el de transparencia, es el núcleo de este informe que recoge la información solicitada en el Proyecto de Ley de Información No Financiera de **Glaxo Wellcome S.A.**

En él describimos la gestión medioambiental realizada por **Glaxo Wellcome S.A.** durante el 2020, así como las actividades de responsabilidad social corporativa que se han puesto en marcha en los últimos meses, las relaciones con los trabajadores y el fomento de su salud, seguridad y desarrollo. Todo ello teniendo como base nuestro compromiso con los derechos humanos y la importancia que le damos a que, tanto empleados como colaboradores externos sean garantes y cumplan con los estándares éticos de la compañía, actuando en todo momento de una forma responsable. Nuestra Responsabilidad Social Corporativa ha mantenido en este 2020 el objetivo previsto de impulsar la cultura, apoyar el deporte y la vida saludable, así como fomentar la integración y la diversidad entre todos nuestros trabajadores.

El desarrollo de las personas y las medidas para mejorar la conciliación son siempre un objetivo primordial para nosotros. Este año, como no podía ser de otra manera, han cobrado especial importancia los programas de formación, así como la aplicación de medidas de flexibilidad que permitan que cualquier persona sea capaz de desarrollar con éxito su faceta profesional adaptándose a las circunstancias individuales de cada uno: conseguir el máximo desempeño colectivo a partir de un bienestar individual óptimo.

El **propósito del Grupo GSK** permanece invariable, es conseguir que las personas puedan **hacer más, sentirse mejor y vivir más tiempo**. Y nosotros nos esforzamos en que este objetivo no sea solo para nuestros pacientes, a los que van dirigidos nuestros productos, sino también para toda la sociedad, promoviendo el bienestar y el crecimiento sostenible.

Ismael de los Mozos Cuadrado  
Director de **Glaxo Wellcome S.A.**



# O | Información general

El Grupo GSK, al que pertenece **Glaxo Wellcome S.A.**, sociedad sobre la que versa este informe, es 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.**

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



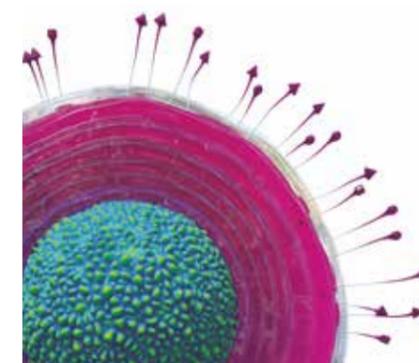
Células-T del sistema inmune atacando a una célula cancerosa.

## 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 hidroxipatita, 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 de GSK.

## 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



## Modelo de negocio

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 de 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, entre las que se encuentra la fábrica de GSK en Aranda de Duero (**Glaxo Wellcome, S.A.**), sobre la que versa este informe.

**Glaxo Wellcome, S.A.** se constituyó como Sociedad Anónima el 13 de marzo de 1970, teniendo como principal actividad hasta el 1 de junio de

2002 la investigación, fabricación y venta de especialidades farmacéuticas. A partir de esa fecha, y como consecuencia del proceso de escisión del Grupo GlaxoSmithKline en el ejercicio 2002, **Glaxo Wellcome, S.A.** pasó a concentrar sus actividades en la fabricación de productos y especialidades farmacéuticas.

**Glaxo Wellcome, S.A.** tiene su domicilio social en el Polígono Industrial Allendeduero, Avenida de Extremadura 61, Aranda de Duero (Burgos), y el fiscal en la calle Severo Ochoa 2, en el Parque Tecnológico de Madrid, en Tres Cantos (Madrid).

La Sociedad no está obligada, de acuerdo con el contenido del artículo 42 del Código de Comercio, a formular cuentas anuales consolidadas por no ser sociedad dominante de un grupo de sociedades, ni ser la sociedad de mayor activo a la fecha



de primera consolidación en relación con el grupo de sociedades al que pertenece. **Glaxo Wellcome, S.A.** forma parte del grupo GlaxoSmithKline en España, cuya sociedad dominante es GlaxoSmithKline S.A., que posee el 100% de las acciones de **Glaxo Wellcome, S.A.** La dominante última del Grupo es GlaxoSmithKline Plc., constituida en 2000.

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, incluida **Glaxo Wellcome, S.A.**, de la que este informe es objeto.



## GSK España

El Grupo GSK cuenta en España con la División Farmacéutica, el negocio de Consumer Healthcare, un Centro de I+D y dos fábricas estratégicas para la compañía a nivel mundial situadas en Alcalá de Henares y Aranda de Duero, (**Glaxo Wellcome S.A.**), fábrica en la que se centra este informe.

### 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 de **GSK** y Pfizer para el desarrollo de medicamentos innovadores. En 2012 la empresa Shiongi se incorporó a la joint venture existente.

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

GSK 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 acondicionamiento de productos sólidos orales (povos, comprimidos y cápsulas) para Europa, Oriente Medio y África.



**47,1 millones**

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

## 0.3. 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 la sociedad sobre la 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 nuevos 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 sanitarios 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 coronavirus SARS-CoV-2, causante de la enfermedad 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 consiste en reunir 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 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.



## 0.4. 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, 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><b>Utilizando nuestra ciencia y tecnología para cubrir necesidades sanitarias</b></p>  <p><b>Innovaciones médicas</b></p> <p><b>Salud global</b></p> <p><b>Seguridad sanitaria</b></p>	<p><b>Haciendo nuestros productos accesibles y disponibles</b></p>  <p><b>Precio</b></p> <p><b>Acceso al producto</b></p> <p><b>Acceso sanitario</b></p>	<p><b>Siendo un empleador moderno</b></p>  <p><b>Personas comprometidas</b></p> <p><b>Igualdad, inclusión y diversidad</b></p> <p><b>Salud, bienestar y desarrollo</b></p>				
<p><b>Siendo un negocio responsable</b></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

manera 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><b>Utilizando nuestra ciencia y tecnología</b></p>  <p><b>para cubrir necesidades sanitarias</b></p>	<p><b>Innovaciones médicas</b></p> <p>Desarrollar medicamentos, vacunas y productos para el cuidado diario de la salud innovadores, de calidad y necesarios para mejorar la salud.</p> <p><b>Salud global</b></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> <p><b>Seguridad sanitaria</b></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"> <li>▪ Nueve aprobaciones importantes en 2020 para medicamentos en las áreas de respiratorio, oncología, VIH e inmunoinflamación.</li> <li>▪ Inicio de nueve ensayos fundamentales, incluido el de nuestra vacuna candidata para el virus respiratorio sincitial (VRS).</li> <li>▪ Más de 20 activos en etapa avanzada de desarrollo.</li> <li>▪ 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.</li> <li>▪ Aprobación en 2020 por la FDA y la EMA de la formulación pediátrica de un medicamento frente al VIH.</li> <li>▪ 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 &amp; Melinda Gates para su posterior desarrollo.</li> <li>▪ Participación en la Alianza para Acelerar Nuevos Tratamientos de Tuberculosis.</li> <li>▪ Colaboramos con el Trinity Challenge, que utiliza datos y análisis para predecir y prevenir mejor brotes, epidemias y pandemias.</li> <li>▪ 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.</li> </ul>

### Haciendo nuestros productos accesibles y disponibles



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

Compromisos	Progreso
<p><b>Precio</b></p> <p>Mejorar la salud de millones de personas haciendo que nuestros productos estén disponibles a precios responsables que sean sostenibles para nuestro negocio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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.</li> <li>▪ 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.</li> </ul>
<p><b>Acceso al producto</b></p> <p>Estrategias de acceso para llegar con nuestros productos a 800 millones de personas desatendidas en países en desarrollo para 2025.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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.</li> <li>▪ 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.</li> </ul>
<p><b>Acceso sanitario</b></p> <p>Alianzas para mejorar la prevención de enfermedades, la concienciación y el acceso a los servicios de salud de 12 millones de personas para 2025.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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.</li> <li>▪ GSK ocupa el primer puesto en el índice acceso a medicamentos y vacunas de todo el sector, según la Access to Medicine Foundation.</li> </ul>

## 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 85% 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 la sociedad 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.

### 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.

### Ética y valores

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

### 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.

### Información, compromiso y educación

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

### 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.

### Medioambiente

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

### 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 | Gestión medioambiental



## 1.0. Información general

En **Glaxo Wellcome S.A.** 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.

**Glaxo Wellcome S.A.** ha apostado por la certificación del sistema de gestión del medioambiente y la sostenibilidad con las normas UNE-EN ISO 14001:2015 Sistemas de Gestión Ambiental y el Reglamento Europeo y del Consejo EMAS modificado por el Reglamento (UE) 1505/2017 y por el Reglamento 2026/2018, de la Comisión relativo a la participación voluntaria de organizaciones en un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS).

A continuación se incluye la copia de los mencionados certificados, así como el que indica el origen de la energía:

### CERTIFICADOS EN EMAS



El Sistema de Gestión Ambiental de **Glaxo Wellcome S.A.** se basa en:

- El establecimiento de una Política que rijan nuestro comportamiento ambiental.
- La identificación de requisitos legales y reglamentarios de aplicación a las funciones, procesos y actividades desarrollados en el área de producción.
- La identificación, evaluación y registro de los aspectos ambientales, y determinación de los significativos para tenerlos controlados y neutralizados.
- El establecimiento de un programa de gestión ambiental, a través del desarrollo de objetivos y metas.
- El control sobre las actividades desarrolladas.
- La revisión del sistema de gestión por la Dirección.

Las responsabilidades del Sistema de Gestión Ambiental implantado recaen directamente en la Dirección de la Compañía, en la Dirección del Área de Producción y en el Representante Específico de Medio Ambiente de la Compañía.

El Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de Fábrica, formado por representantes de cada uno de los departamentos de fábrica, realiza el seguimiento periódico del Sistema de Gestión Ambiental y de su desempeño.

Anualmente se informa a toda la Compañía de los datos ambientales y los logros conseguidos en materia ambiental mediante la Declaración Ambiental y mensualmente se informa a todos los departamentos de Fábrica a través de los distintos canales de comunicación disponibles.

Gracias a la implantación de este Sistema de Gestión Ambiental, se han ido reduciendo significativamente las afecciones al entorno en el desarrollo de nuestra actividad, buscando siempre un desarrollo sostenible.

**Glaxo Wellcome S.A.** identifica y evalúa anualmente los aspectos derivados de las actividades, productos y servicios que en el mismo se desarrollan; determinando aquellos aspectos que son significativos debido al impacto que puedan ocasionar sobre el Medio Ambiente y tomando acciones para su control.

Para evaluar la significancia de los aspectos se toman los datos de cierre del año anterior (residuos, consumos, emisiones y otros, derivados de las actividades realizadas). Existe una instrucción técnica para la realización de la evaluación de aspectos ambientales. Éstos pueden clasificarse en aspectos directos, sobre los que el Centro tiene el control de su gestión y en aspectos indirectos, aquellos sobre los que el Centro no tiene pleno control de su gestión. A su vez, este tipo de aspectos pueden darse en condiciones normales de operación o en situaciones anormales o de emergencia.



### 1. Evaluación de aspectos ambientales en condiciones normales

Se lleva a cabo la evaluación en base a los métodos cuantitativos que se disponga. Dicha cuantificación se realiza mediante unidades (kg, litros, etc.) o mediante la medición de parámetros involucrados. Y posteriormente, en caso de que sea posible, se establece el indicador relativo, ratio, en función del parámetro más influyente (número de empleados, kg de producto fabricado, horas trabajadas, etc.).

Para todos aquellos aspectos ambientales que cuenten con datos cuantitativos de generación o consumo, como consumo de Recursos Naturales, generación de Residuos (Peligrosos y No Peligrosos), emisiones de propelente, de coches de empresa y consumo de Materias Primas, el método de evaluación tendrá en cuenta los siguientes parámetros: magnitud, impacto/tratamiento, frecuencia, partes afectadas.

En cuanto a aquellos aspectos ambientales que cuenten con datos de generación y tengan un valor de referencia legislativo, es decir, que tengan límites legales asociados, como emisiones atmosféricas, generación de vertidos o generación de ruido exterior, el método de evaluación tendrá en cuenta la magnitud frente al límite legal y las partes afectadas.

### 2. Evaluación de aspectos ambientales en condiciones anormales

Una vez efectuada la identificación de todos los aspectos ambientales derivados del anormal funcionamiento de los procesos, servicios e instalaciones, o en situaciones de emergencia o riesgo ambiental, se evaluará la significancia o no, en función de:

- Severidad.
- Probabilidad.

Se evalúan los siguientes procesos:

- Almacenamiento de producto químico.
- Depuradora.
- Mercancías peligrosas.
- Instalaciones y servicios.
- Áreas productivas y laboratorios.
- Oficinas.

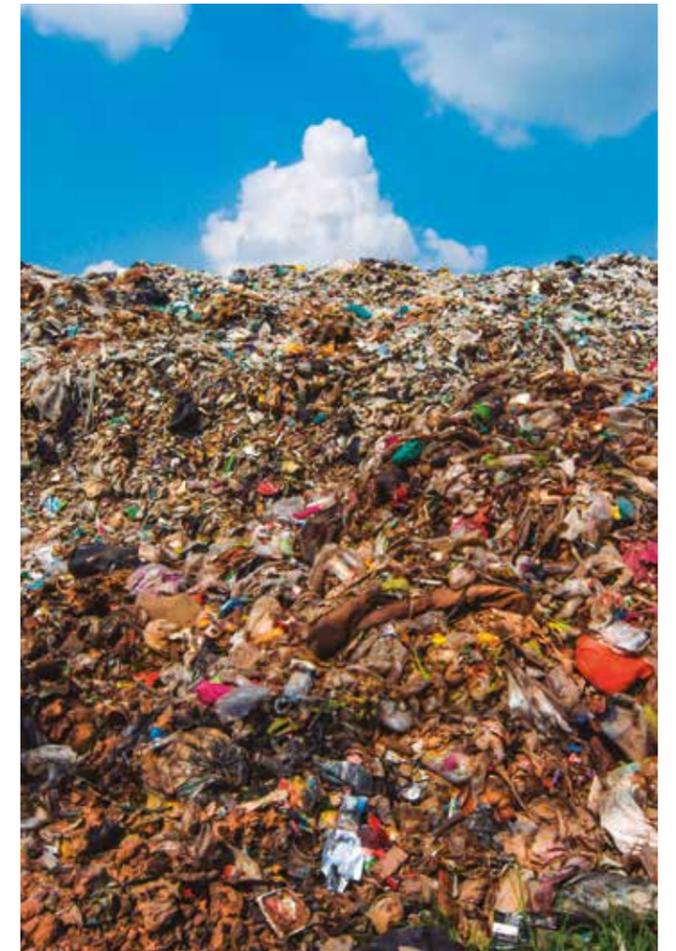
Teniendo en cuenta todo lo anterior, a continuación se indican los aspectos ambientales (directos e indirectos) generados en condiciones normales de funcionamiento durante el año 2020, acompañados de una breve descripción sobre el comportamiento que el Centro tiene respecto a sus objetivos y metas ambientales en relación con los aspectos ambientales.

#### ▪ 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.
- Consumo de Materias Primas.
- Contaminación lumínica.

#### ▪ Dentro de los aspectos ambientales indirectos, se han identificado los siguientes:

- Residuos/Emisiones generadas por el paciente.
- Residuos generados por los contratistas.
- Consumo energético y emisiones del almacén externo.
- Comportamiento medioambiental de los proveedores.
- Comportamiento medioambiental de los gestores de residuos.

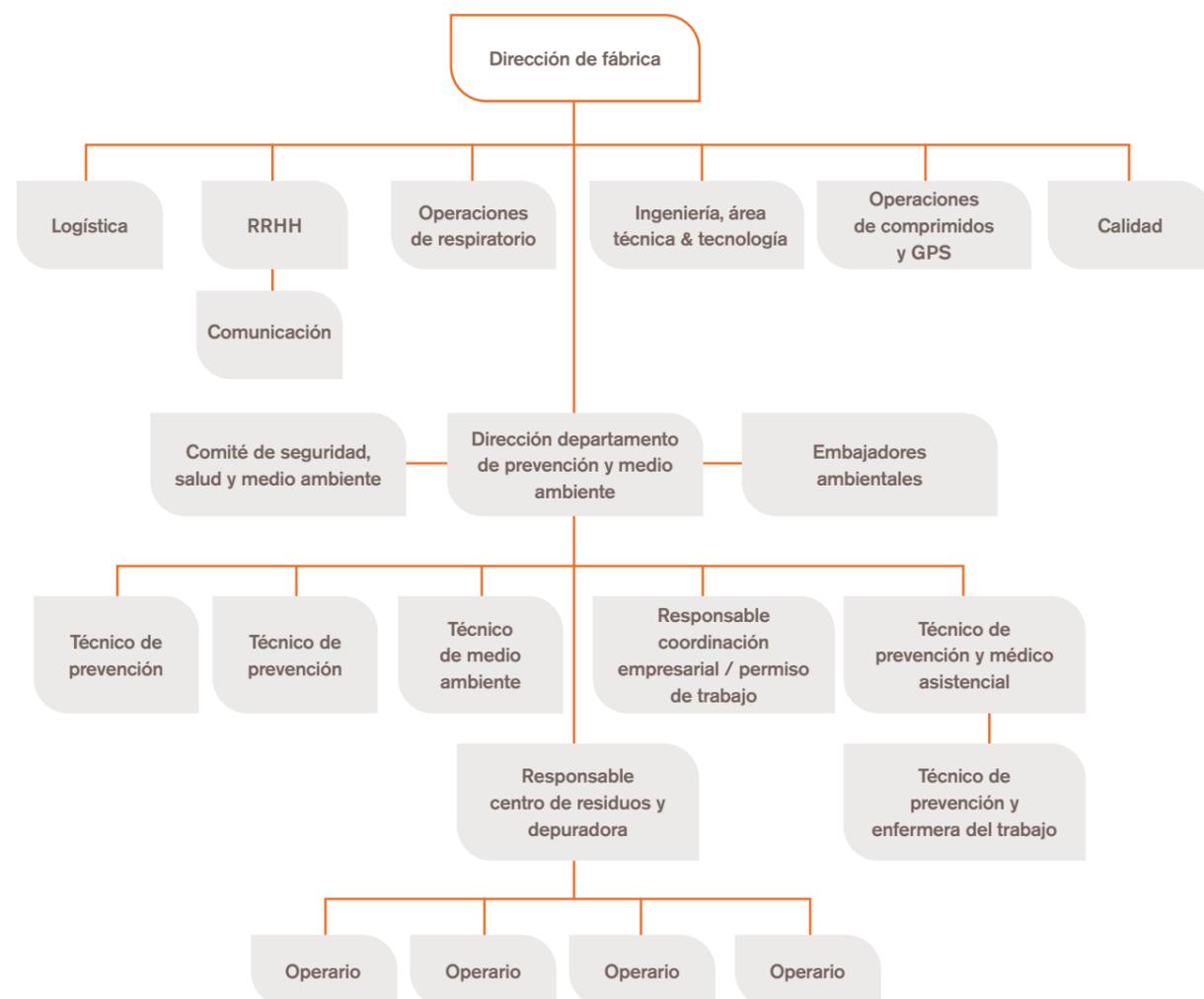


Los datos de referencia que se han utilizado para el cálculo de los indicadores de gestión medioambiental son los siguientes:

Datos usados para cálculo de ratios (B)	2020	
Producto fabricado	9.711,057	toneladas
Aerosoles fabricados	4.981,010	toneladas
Líquidos inhalados en vidrio fabricados	2.954,451	toneladas
Comprimidos en blíster acondicionados	682,385	toneladas
Materias primas consumidas	9.539,568	toneladas
Residuos enviados	1.264,934	toneladas
Superficie de riego	16.524	m <sup>2</sup>
Nº de comidas servidas	61.167	unidades
Número de empleados en el Centro	600	personas
Días trabajados	346	días
Km realizados con coches de empresa	23.055	Km
Producción aciclovir, Lacipil y fabricación de aerosoles	262,692	toneladas

## Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

El centro de **Glaxo Wellcome** cuenta con un servicio de prevención propio, donde está integrada la parte de gestión medioambiental dentro del mismo departamento. La estructura de la fábrica es la siguiente:



Con respecto a la dotación presupuestaria dedicada al medio ambiente, además de los gastos ligados a las actividades rutinarias (como las certificaciones o la gestión de residuos), es reseñable un proyecto de mejora ligado al impacto medioambiental:

INVERSIONES EN 2020	INVERSIONES
<b>MEJORAS EN LA ILUMINACIÓN EXTERIOR</b> Orientación de luminarias, apagado de las que no son necesarias, colocación de nuevas luminarias LED. Lo que ha llevado a una reducción del consumo energético. <u>Mejora ambiental:</u> Reducción de contaminación lumínica, por tanto menor impacto en ciclos naturales de las especies y reducción de consumo energético innecesario	11.271€
<b>TOTAL INVERSIONES AMBIENTALES</b>	<b>11.271€</b>

GSK tiene contratado un seguro de Responsabilidad Medioambiental que cubre la responsabilidad de las sociedades de GSK en España ("Asegurados") por los daños causados al medioambiente de forma accidental por contaminación.

El límite es de 20.000.000 Euros por periodo 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.

## Objetivos

Para asegurarnos de poder seguir ofreciendo productos de alta calidad a los pacientes y consumidores en el futuro, debemos proteger los recursos naturales que necesitamos para fabricarlos. Por ello hemos adquirido el compromiso de gestionar y reducir el impacto medioambiental de nuestras operaciones y nuestros productos a lo largo de todo su ciclo de vida.

Hemos fijado objetivos ambiciosos para reducir nuestras emisiones de carbono, el uso de recursos hídricos, la generación de residuos y el concepto de compras responsables en la cadena de valor, desde la obtención de materias primas y el impacto de nuestros propios laboratorios y fábricas hasta el uso y eliminación de nuestros productos por parte de los pacientes y consumidores.

A nivel global de la compañía, los retos son:

Los objetivos relacionados con el impacto medioambiental que se ha identificado en **Glaxo Wellcome S.A.** para 2021 son los siguientes:

- Reducir el consumo de energía un 2% (electricidad, gas natural y gasoil) con respecto a 2020.
- Reducir emisiones acústicas nocturnas.
- Fuentes responsables: Comprar más del 40 % de los artículos de papel adquiridos por SSGG provenientes de fuentes responsables.

- SUPR: Reducir 4,28 Kg/persona el consumo del plástico de un solo uso respecto a 2017
- Analizar agua subterránea y suelo de la parcela.
- Aumentar un 3% la reutilización.
- Concienciación: Conseguir un 15% de ZAP (Zero Accidents Promotion; Riesgos identificados y mitigados por los empleados) ambientales del objetivo total de ZAPs.

A continuación, se muestra un breve resumen del Programa de Gestión Ambiental del año 2020, con los objetivos y las metas planteadas y el cumplimiento de estos:

 <b>Objetivo 1. REDUCIR UN 1% EL CONSUMO ENERGÉTICO (ELECTRICIDAD, GAS NATURAL Y GASOIL) CON RESPECTO A 2019</b>			
LÍMITE MÁXIMO	METAS	CUMPLIMIENTO	SEGUIMIENTO
26.930	MWh	OBJETIVO CUMPLIDO	REALIZADA <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Febrero: Mi Mensaje de EHS: Objetivos ambientales</li> <li>▪ Abril: día de la tierra</li> <li>▪ Julio: 29 de abril: Día de Sobrecapacidad de la Tierra</li> </ul>
			REALIZADA <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cambio de filtros HEPA H14 por H10 en los climatizadores donde sea posible, para reducir el consumo energético por resistencia. Ahorro estimado: 100 MWh</li> </ul>
			META POSPUESTA <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En Octubre del 2020, se lanza el proyecto de la 1ª enfriadora que será instalada en verano del 2021.</li> </ul>
<b>RESULTADOS:</b> Consumo 2020: 26.811,36 MWh. <b>OBJETIVO CUMPLIDO</b>			



### Objetivo 2. REDUCIR IMPACTO LUMÍNICO

LÍMITE MÁXIMO	METAS	CUMPLIMIENTO	SEGUIMIENTO
40%	Luminarias a mejorar	Cambiar la colocación y/o tipo de luminaria por una LED del 40% de las luminarias que se han identificado. (Ahorro estimado: 20 MWh) Mantener apagadas por la noche las luces que no sean necesarias.  Buscar alternativa al uso de los focos exteriores del AGA para evitar insectos en esa zona (60% de las luminarias exteriores)	<b>OBJETIVO CUMPLIDO</b>  Los cambios realizados han supuesto un ahorro de 22,29 MWh al año
			<b>REALIZADA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se han cambiado luminarias por LED, se han colocado interruptores en las que no era necesario que estuviesen encendidas y se han orientado las que superaban el 3% de la horizontal.</li> </ul> <b>REALIZADA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tras realizar prueba de mantener las luces apagadas, se observa que no tiene efecto en el número de insectos detectados, así que se decide mantener las luminarias siempre apagadas.</li> </ul>

**RESULTADOS:**  
100% mejoras en iluminación exterior respecto a 2019  
**OBJETIVO CUMPLIDO**



### Objetivo 3. REDUCIR UN 30% EL CONSUMO DE VASOS DESECHABLES QUE CONTIENEN LÁMINA DE PLÁSTICO

LÍMITE MÁXIMO	METAS	CUMPLIMIENTO	SEGUIMIENTO
161.000	Vasos desechables	Colocación de armarios para guardar tazas en sala de producción y calidad.  Lanzamiento del reto: "Reduce tu consumo de vasos desechables": <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Campaña informativa</li> <li>▪ Repartir tazas y cucharilla metálica individual</li> </ul>	<b>OBJETIVO CUMPLIDO</b>  Debido al teletrabajo, aunque el proyecto se quedó paralizado en marzo
			<b>REALIZADA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se han colocado armarios en la sala de descanso de producción y en el laboratorio</li> </ul> <b>REALIZADA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 486 personas se han apuntado al reto.</li> <li>▪ Se reparten las tazas a finales de febrero.</li> <li>▪ Campaña paralizada por el COVID-19, se dejan de utilizar los armarios compartidos.</li> <li>▪ El teletrabajo ha ayudado a reducir el consumo de vasos desechables.</li> </ul>

**RESULTADOS:**  
Consumo 2020: 105.000 vasos (Uds).  
**OBJETIVO CUMPLIDO**


**Objetivo 4. 80% DE LAS COMPRAS DE PAPEL REALIZADAS POR SSGG PROVENIENTES DE FUENTES RESPONSABLES**

LÍMITE MÍNIMO	METAS	CUMPLIMIENTO	SEGUIMIENTO
80	% Comprar productos adquiridos por SSGG que llevan papel/cartón (vasos, papel higiénico, papel secamanos, material de oficina) con certificado FSC o certificación ecológica.	<b>OBJETIVO NO CUMPLIDO</b> <b>Causa: Priorización por el departamento en las tareas relacionadas con el COVID-19</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se ha cambiado el papel higiénico, siendo ahora FSC.</li> <li>Se seguirá trabajando en este objetivo en 2021</li> </ul>

**RESULTADOS:**  
%FSP 2020: 71,01%.

**OBJETIVO NO CUMPLIDO**


**Objetivo 5. NO USAR PALETINAS DE PLÁSTICO**

LÍMITE MÍNIMO	METAS	CUMPLIMIENTO	SEGUIMIENTO
0	paletinas de plástico Retirar las paletinas de plástico de las máquinas de café y sustituirlo por paletinas de madera u otro material biodegradable.	<b>OBJETIVO NO CUMPLIDO</b> <b>Causa: Paralizado por COVID-19</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Parado por COVID-19</li> </ul>


**Objetivo 6. 30% DE LOS PRODUCTOS DE LIMPIEZA CON CERTIFICADO ECOLABEL**

LÍMITE MÍNIMO	METAS	CUMPLIMIENTO	SEGUIMIENTO
30	% Cambiar el 30% de los productos de limpieza (4 productos de 13 totales) por unos que tengan certificado ecolabel.	<b>OBJETIVO CUMPLIDO</b>	<p>REALIZADA</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se han cambiado 4 productos a Ecolabel y otro se ha dejado de utilizar</li> </ul>

**RESULTADOS:**  
% Productos Ecolabel 2020: 33%.

**OBJETIVO CUMPLIDO**


**Objetivo 7. REDUCIR UN 7% EL CONSUMO DE AGUA (RED+POZO) RESPECTO A 2019 (SIN TENER EN CUENTA EL AGUA INCORPORADA EN LOS PRODUCTOS LÍQUIDOS INHALADOS)**

LÍMITE MÁXIMO	METAS	CUMPLIMIENTO	SEGUIMIENTO
52.826	m <sup>3</sup> Labores continuas de concienciación de todo el personal de fábrica para fomentar un consumo responsable del agua.  MC 200548774: <ul style="list-style-type: none"> <li>Aumento longitud campaña limpieza Ventolin FA 1, 2 y 3.</li> <li>Se estima una reducción de 0,5m<sup>3</sup> de agua y 0,2m<sup>3</sup> de propelente al año.</li> </ul>	<b>OBJETIVO CUMPLIDO</b> <b>Se ha cumplido debido a la reducción de ciclos de limpieza en fabricación de líquidos que comenzó a finales de 2019 y a la corrección de programas y sistemas para evitar fugas que se pusieron en marcha en 2019.</b>	<p>REALIZADA</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Febrero: Mi Mensaje de EHS: Objetivos ambientales</li> <li>Abril: día de la tierra</li> <li>Junio: Día del medio ambiente</li> <li>Julio: 29 de abril: Día de Sobrecapacidad de la Tierra</li> </ul> <p><b>META POSPUESTA</b></p>

**RESULTADOS:**  
Consumo 2020: 49.083,70m<sup>3</sup>

**OBJETIVO CUMPLIDO**


**Objetivo 8. NO AUMENTAR EL RATIO DE RESIDUOS GENERADOS FRENTE A LA PRODUCCIÓN CON RESPECTO A 2019**

LÍMITE MÁXIMO	METAS	CUMPLIMIENTO	SEGUIMIENTO
0,14	Kg residuos / Kg producción Labores continuas de concienciación, formación/información a todo el personal de fábrica para reducir, reciclar, reutilizar y segregar correctamente los residuos generados en fábrica.  <ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar el % de material reutilizado por los empleados.</li> <li>Colocar caseta donde almacenar los materiales no peligrosos</li> </ul>	<b>OBJETIVO CUMPLIDO</b>	<p>REALIZADA</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Enero: RETO "Reducir consumo de vasos desechables"</li> <li>Mayo: día del reciclaje</li> <li>Junio: Mi Mensaje de EHS: Correcta segregación de los residuos.</li> </ul> <p><b>META POSPUESTA</b></p>

**RESULTADOS:**  
Consumo 2020: 0,13 kg R/kg P.

**OBJETIVO CUMPLIDO**



### Objetivo 9. RECICLADO DEL 80% DE LOS RESIDUOS RUTINARIOS

LÍMITE MÍNIMO	METAS	CUMPLIMIENTO	SEGUIMIENTO
80	%	<p>Estudiar la posibilidad de reciclaje de los residuos de silicagel.</p> <p>Buscar alternativas de reciclado de los blíster Child Resistant (18 t/año) y mantener el reciclado de los blíster sin cartón</p>	<p><b>META POSPUESTA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En búsqueda de posibles alternativas</li> </ul> <p><b>OBJETIVO CUMPLIDO</b></p> <p>REALIZADA PARCIALMENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se está trabajando en encontrar un reciclado de los blíster Child Resistant (con cartón)</li> </ul>

#### RESULTADOS:

% Residuos reciclados 2020: 86,04%.

**OBJETIVO CUMPLIDO**



### Objetivo 10. CONCIENCIACIÓN: CONSEGUIR UN 12% DE ZAPS AMBIENTALES DEL OBJETIVO TOTAL DE ZAPS

LÍMITE MÍNIMO	METAS	CUMPLIMIENTO	SEGUIMIENTO
337	ZAP Ambientales	<p>Celebración de la semana del bienestar.</p> <p>Realizar Orange Day medioambiental: Día del árbol.</p>	<p><b>META POSPUESTA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Septiembre: Día europeo sin coches</li> <li>GSK se presenta al reto: Urban Mobility Challenge a través de Aplicación de movilidad sostenible de Ciclogreen.</li> </ul> <p><b>OBJETIVO CUMPLIDO</b></p> <p>13 Usuarios registrados 1851 Sin registros 336 kg de CO<sub>2</sub></p> <p><b>META POSPUESTA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se ha pospuesto por el COVID-19.</li> </ul>

#### RESULTADOS:

Consumo 2020: 380 ZAPs ambientales.

**OBJETIVO CUMPLIDO**

ZAP: Promoción cero accidentes. Riesgos identificados y mitigados por los empleados.

## 1.1 Información detallada

### 1.1.2. Contaminación

Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.

Algunas de las emisiones atmosféricas que se generan en el Centro, provienen de las calderas de agua caliente y de producción de vapor del Centro de Energía, las cuales se controlan internamente con una periodicidad al menos mensual,

y cada cinco años por una empresa externa acreditada, que realiza un informe con los datos obtenidos.

Las próximas mediciones para estas calderas están previstas para el mes de noviembre de 2022, salvo que hubiera cambios significativos en la instalación.

A continuación, se presentan los resultados promedios de los informes en los focos inspeccionados:

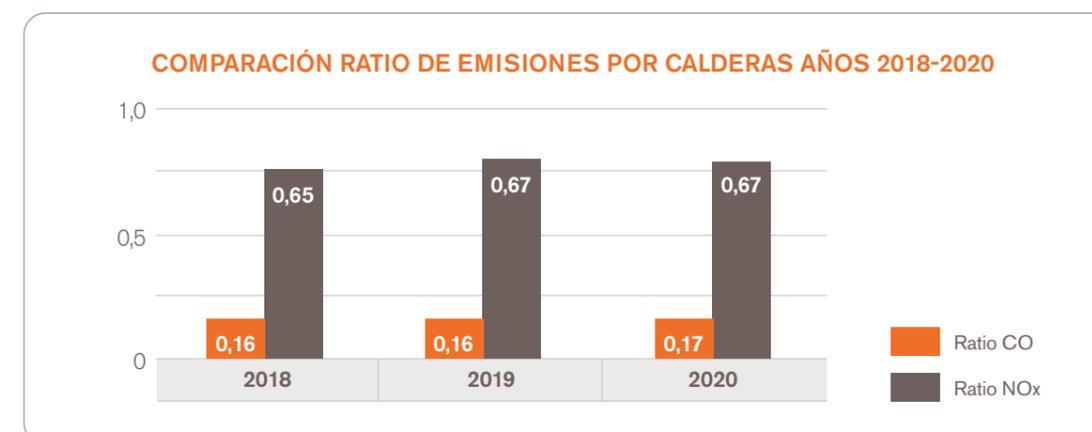
EMISIONES A LA ATMÓSFERA		
FOCOS DE EMISIÓN	PARÁMETRO DE MEDIDA	
	CO (mg/Nm <sup>3</sup> )	NOx (mg/Nm <sup>3</sup> )
Foco F1: Caldera de Agua Caliente 20700079	<13	169
Foco F2: Caldera de Agua Caliente Ygris 10008744	<14	119
Foco F3: Caldera de Agua caliente Ygnis 10008745	<14	119
Foco F4: Caldera de Vapor 1 23022955	23	110
Foco F5: Caldera de Vapor 4 23034598	75	116
Foco F6: Caldera de Vapor 5 23034599	86	130
LÍMITE LEGAL	CO (mg/Nm <sup>3</sup> )	NOx (mg/Nm <sup>3</sup> )
	100	200

En la siguiente tabla se reflejan los datos correspondientes a las toneladas de emisiones producidas por las calderas durante el año 2020, resultado de las horas de funcionamiento,

del caudal de estas y de los datos promedio de emisiones de CO y NOx.

CONTAMINANTES*	A: CANTIDAD EMISIONES 2020 (t)	R(A/B): RATIO 2020 (t/1.000 t producidas)
CO	1,62	0,17
NO <sub>x</sub>	6,54	0,67

\*Para realizar los cálculos de las emisiones se han utilizado los caudales y datos de emisiones (peor caso) obtenidos de los informes 2017 CL17CA-1-0025 y CL17CA-1-0027 emitidos por MARSAN INGENIEROS.



Además, existen emisiones atmosféricas procedentes de nuestros procesos productivos:

- Emisión de gases de efecto invernadero.
- Emisión de Compuestos Orgánicos Volátiles (COV's).

Las fuentes de emisión de gases de efecto invernadero son las siguientes:

- Combustión de gas natural.
- Consumo de electricidad.
- Consumo de gasóleo usado en carretillas, grupos electrónicos y las bombas de protección contra incendios.

- Fabricación, acondicionamiento y control de calidad de aerosoles con propelente 134a (HFC).
- Equipos de frío.
- Uso de coches de empresa.

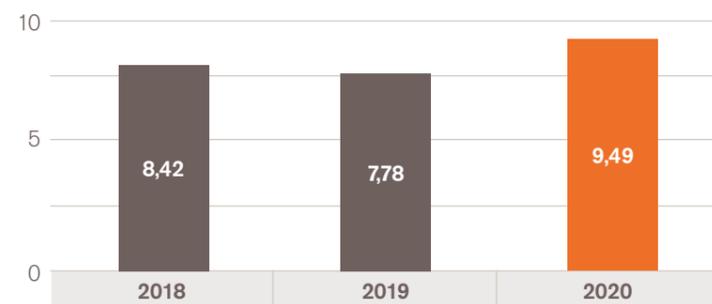
Otras emisiones:

- SF<sub>6</sub>: Los conmutadores de media tensión contienen un total de 4,82 Kg de SF<sub>6</sub> (115,20 t CO<sub>2</sub> e). Son estancos, están dentro de la vida útil y no se han registrado fugas.
- PM: Se dispone de captadores de polvo y filtros HEPA. No se han registrado emisiones.
- CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, SO<sub>2</sub>, PFC: No se han registrado emisiones.

EMISIONES DE GASES INVERNADERO EN 2020 DISTRIBUIDAS POR FUENTES:			
FUENTE	CONSUMO ANUAL	A: EMISIONES DE T CO <sub>2</sub> e	R(A/B): RATIO t CO <sub>2</sub> e/t producción
ELECTRICIDAD	63.180,60 GJ	0,00	0,00
GAS NATURAL	33.193,38 GJ	1.695,54	0,17
GASÓLEO	146,93 GJ	10,13	0,001
PROPELENTE 134A	62,47 t	89.326,78	17,93 t CO <sub>2</sub> e/t aerosol
PROPELENTE EQUIPOS	0,77 t	1.100,42	0,11
Emisiones CO <sub>2</sub> por coches empresa (*)	23.055 km	2,07	0,09 t CO <sub>2</sub> e/1.000/Km
<b>EMISIONES ANUALES TOTALES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO</b>		<b>92.134,93</b>	<b>9,49</b>

(\*) Emisiones de los coches de uso común de la empresa. Datos de t CO<sub>2</sub>e/Km obtenido en función del vehículo de <http://coches.idae.es>  
Los factores de emisión utilizados han sido:  
- Electricidad: En 2020 todo el consumo de electricidad proviene de fuentes sostenibles. "Certificado Verde". Factor de emisión 0 según factura.  
- Gas Natural: Factor de emisión enviado por el grupo GSK: 0,184 Kg CO<sub>2</sub>/Kwh  
- Gasóleo: Factor de emisión enviado por el grupo GSK: 0,248 Kg CO<sub>2</sub>/Kwh  
- Propelente: Factor de emisión de Propelente 134A obtenido de IPCC 2007 (100 años): 1.430 kg CO<sub>2</sub>/Kg 134A ([https://www.ipcc.ch/publications\\_and\\_data/ar4/wg1/en/ch2s2-10-2.html](https://www.ipcc.ch/publications_and_data/ar4/wg1/en/ch2s2-10-2.html)).  
- Propelente equipos: Las emisiones de gas refrigerante son debidas a fugas en los equipos de frío. En 2020 se emitieron gases de refrigerantes R134A, R449A (1.397kg CO<sub>2</sub>/Kg 449A) y R438A (2.264 CO<sub>2</sub>/Kg 438A).

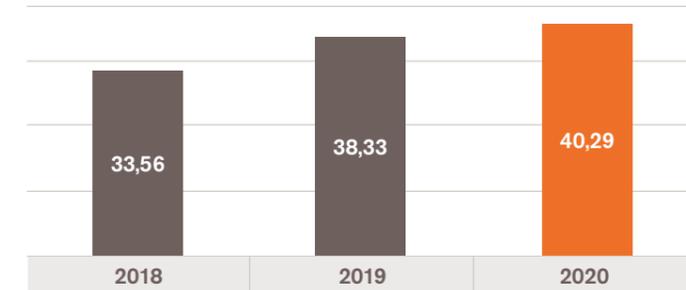
### COMPARACIÓN RATIO DE EMISIONES DE CO<sub>2</sub> AÑOS 2018-2020



Las emisiones de Compuestos Orgánicos Volátiles (COV's), debido al consumo de etanol en fabricación, el uso del eta-

no de limpieza y disolventes utilizados en el laboratorio, años 2018-2020

### EMISIONES DE COV's POR AÑO (TCOVs)



Las medidas y objetivos identificados para el 2020 están reflejadas en el apartado 1.1.1. General / Objetivos.

Sobre otras formas de contaminación, como el ruido, cada 5 años, se llevan a cabo mediciones por organismo externo autorizado.

Las últimas mediciones de ruido se llevaron a cabo en 2020, en 4 puntos elegidos por la Entidad de Control Autorizado que previamente había estudiado la situación de nuestras fuentes generadoras de ruido a partir de la información facilitada por nuestra empresa. Los resultados de las últimas medidas fueron:

RUIDO DIURNO					
RUIDO	PUNTO MEDICIÓN	FUENTE GENERADORA DE RUIDO	Horario Diurno (entre 8:00 y 22:00h)		
			RUIDO Le dB(A)	LÍMITE LEGAL (LEY 5/2009) L <sub>max</sub> dB(A)	CUMPLIMIENTO
GENERACIÓN DE RUIDO EXTERIOR	1	Cubierta//C. E. II	61,1	70*	CUMPLE
	2	Cubierta//C.E. I	≤49,6	70*	CUMPLE
	3	C.E. II	53,5	70*	CUMPLE
	4	C.E. II	≤49,8	65*	CUMPLE
RUIDO NOCTURNO					
RUIDO	PUNTO MEDICIÓN	FUENTE GENERADORA DE RUIDO	Horario Diurno (entre 22:00 y 8:00h)		
			RUIDO Le dB(A)	LÍMITE LEGAL (LEY 5/2009) L <sub>max</sub> dB(A)	CUMPLIMIENTO
GENERACIÓN DE RUIDO EXTERIOR	1	Cubierta//C. E. II	63,0	60*	EN PROCESO
	2	Cubierta//C.E. I	≤ 42,7	55	CUMPLE
	3	C.E. II	≤ 53,1	60*	CUMPLE
	4	C.E. II	≤ 52,0	60*	CUMPLE

Se han identificado las fuentes de ruido con componentes tonales y de baja frecuencia que impactan sobre la generación del ruido en el punto 1.

Se ha establecido un plan de acción para reducir el Ruido.

Las acciones planificadas y las cuales se han llevado al

programa de gestión ambiental 2021 son:

- Realizar estudio/mapeo para categorizar los puntos de emisiones acústicas y definir equipos sobre los que hay que actuar.
- Ejecutar el plan de acción: Apantallamiento/colocación de silenciadores para reducir las emisiones acústicas.

### 1.1.3. Economía circular y residuos

#### Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos

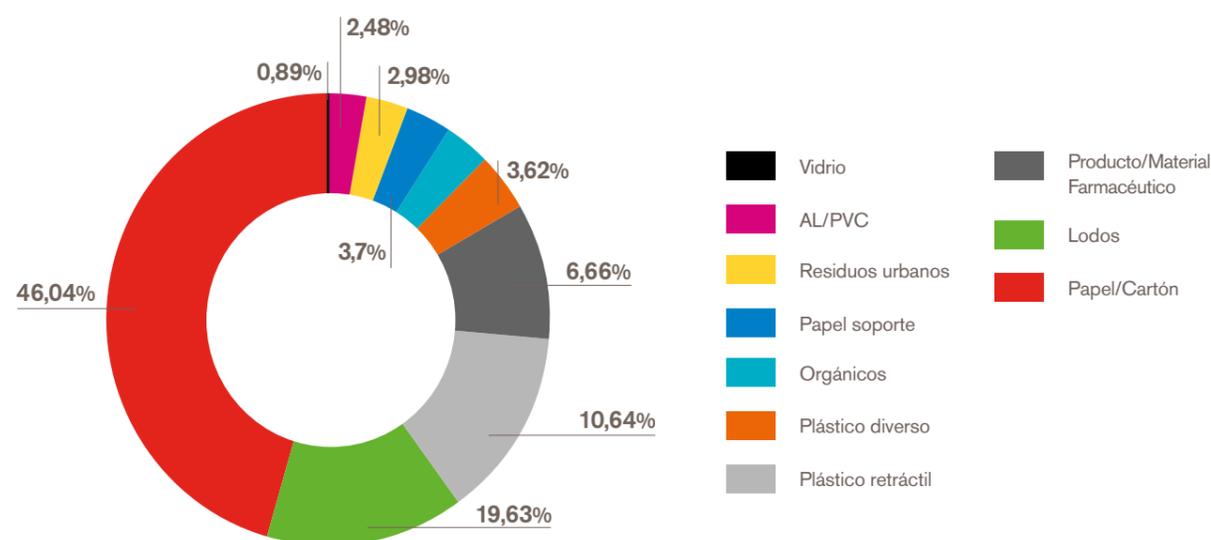
La primera medida para controlar los efectos actuales y pre- visibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente, específicamente respecto a la gestión de residuos, es medir cada uno de los tipos de residuos generados.

A continuación, se presenta una evolución más detallada de cada tipo de residuo gestionados en 2020:

RESIDUOS NO PELIGROSOS 2020				
MATERIAL	A: CANTIDAD (t)	R (A/B): RATIO	UNIDADES	DESTINO FINAL
Aceite de cocina	0,25	0,004	t/1.000 comidas servidas	V
Al/PVC	27,86	2,869	t/1.000 t producidas	R/V
Aluminio	5,54	0,570	t/1.000 t producidas	R
Chatarra	1,92	0,198	t/1.000 t producidas	R
Envases	5,87	0,605	t/1.000 t producidas	R
Lodos	220,12	22,667	t/1.000 t producidas	R
Madera	1,36	0,000	t/1.000 t producidas	R
Orgánicos	22,46	3,744	t/1.000 t materia prima	R
Papel soporte	41,50	4,273	t/1.000 t producidas	R
Papel/cartón	516,34	53,171	t/1.000 t producidas	R
Plástico diverso	40,63	4,184	t/1.000 t producidas	R
Plástico retráctil	119,29	12,504	t/1.000 t materia prima	R
Producto/Material farmacéutico no peligroso	74,73	7,695	t/1.000 t producidas	R/V
Residuos urbanos	33,46	3,445	t/1.000 t producidas	V
Tóner	0,27	0,000	t/100 empleados	R
Vidrio	9,95	1,025	t/1.000 t producidas	R

(R): destino, reciclado del residuo. (E): destino, eliminación del residuo. (V): destino, valorización energética del residuo. Hay aspectos que tienen una unidad de medida del ratio diferente, por ser ésta más representativa.

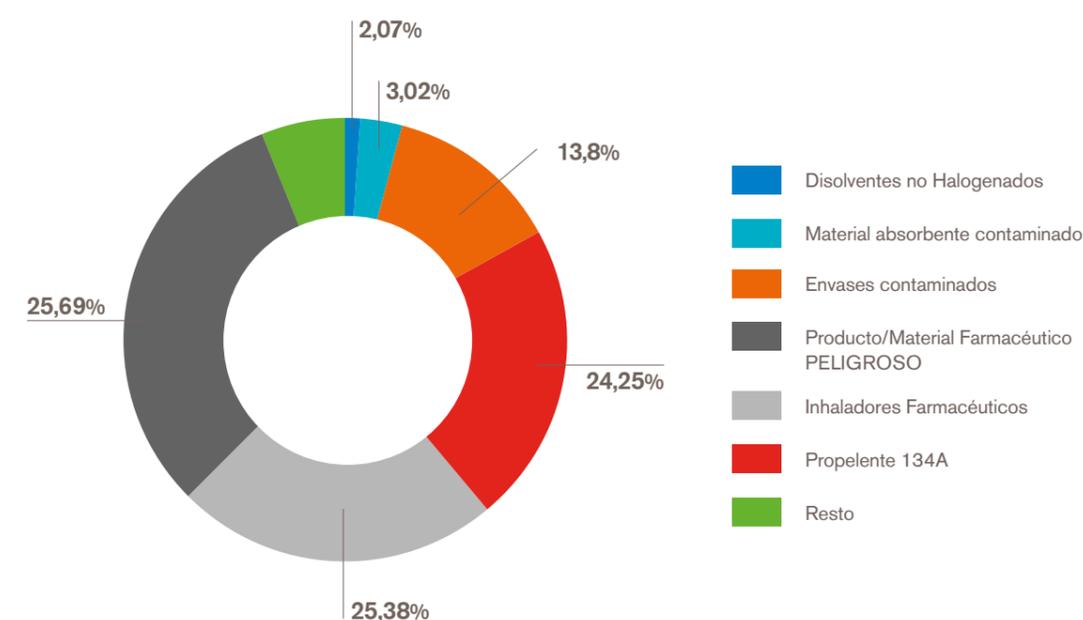
#### COMPOSICIÓN RESIDUOS NO PELIGROSOS 2020



RESIDUOS PELIGROSOS 2020				
RESIDUO	A: CANTIDAD (t)	R(A/B): RATIO	UNIDADES	DESTINO FINAL
Aceite industrial	0,63	0,065	t/1.000 t producidas	R
Aerosoles	0,05	0,005	t/1.000 t producidas	R
Citotóxicos/Citostáticos	1,37	0,141	t/1.000 t producidas	E
Disolventes no Halogenados	2,97	0,306	t/1.000 t producidas	V
Envases contaminados	19,78	2,037	t/1.000 t producidas	R
Equipos eléctricos/electrónicos	0,90	0,150	t/100 empleados	R
Filtros	3,42	0,352	t/1.000 t producidas	V
Fluorescentes	0,22	0,636	t/1.000 días trabajados	R
Inhaladores farmacéuticos	36,40	7,308	t/1.000 t aerosoles fabricados	R
Material absorbente contaminado	4,33	0,446	t/1.000 t producidas	V
Producto/Material farmacéutico peligroso	36,84	3,794	t/1.000 t producidas	V
Propelente 134A	34,78	6,983	t/1.000 t aerosoles fabricados	R
Reactivos	0,18	0,018	t/1.000 t producidas	E
Residuos Sanitarios	1,51	0,156	t/1.000 t producidas	E

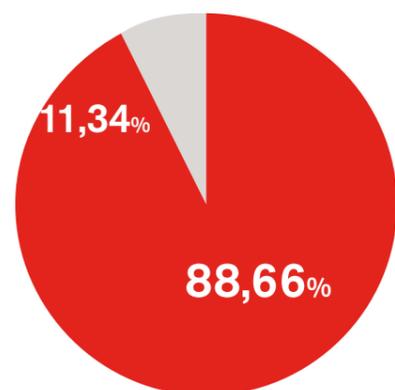
(R): destino, reciclado del residuo. (E): destino, eliminación del residuo. (V): destino, valorización energética del residuo. Hay aspectos que tienen una unidad de medida del ratio diferente, por ser ésta más representativa.

#### COMPOSICIÓN RESIDUOS PELIGROSOS 2020



A continuación, se muestran los indicadores de los Residuos Totales gestionados en el Centro de Aranda, a lo largo del año 2020 y por tipo de residuo y por tipo:

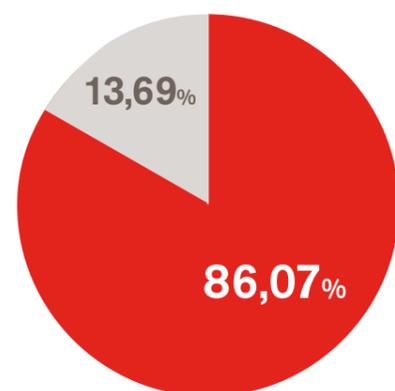
## RESIDUOS POR TIPO



■ Peligroso ■ No Peligroso

DISTRIBUCIÓN RESIDUOS POR TIPO			
RESIDUO	A: CANTIDAD (t)	R(A/B): RATIO (t/t producida)	%
Residuo no Peligroso	1.121,54	0,12	88,66
Residuo Peligroso	143,39	0,01	11,34
<b>Residuo Total*</b>	<b>1.264,93</b>	<b>0,13</b>	<b>100,00</b>

## RESIDUOS POR DESTINO



■ A valorizar ■ A reciclar

DESTINO DE LOS RESIDUOS (SIN RESIDUOS INDIRECTOS)			
RESIDUO	A: CANTIDAD (t)	R(A/B): RATIO (t/t producida)	%
A Reciclar	1.088,68	0,11	86,07
A Valorizar	173,19	0,02	13,69
A Eliminar	3,06	0,00	0,24
<b>Residuo Total</b>	<b>1.264,93</b>	<b>0,13</b>	<b>100,00</b>

## Comparación de Residuos Totales 2018-2020

AÑO	RESIDUOS (t)	PRODUCTO FABRICADO (t)	RATIO (t Residuo/t Producción)
2018	1.270,76	9.849,53	0,13
2019	1.421,28	9.769,92	0,15
2020	1.264,93	9.711,06	0,13

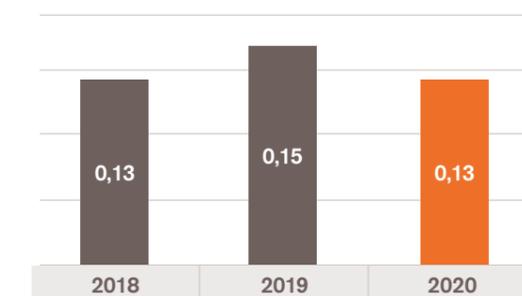
En cada uno de los lugares donde se generan residuos, se realiza la segregación. Después se gestiona cada uno de los tipos de residuos, priorizando el reciclaje de todos aquellos materiales para los que es técnicamente viable. No existe ningún tipo de residuo cuyo destino sea vertedero.

Para potenciar la reutilización, se facilita a los empleados la retirada, para su uso particular y nunca para su venta, de materiales de fábrica no peligrosos como pallets o bidones de diversos tamaños.

Como medida añadida para la combatir el desperdicio de alimentos, a partir de 2018 se ofrecen en el comedor dos tamaños distintos de platos. De esta forma cada usuario puede disponer de una cantidad de comida más ajustada a lo que desea consumir y así se reduce la cantidad desechada.

Las medidas y objetivos identificados para el 2020 están reflejadas en el apartado 1.1.1. General / Objetivos.

### RATIO RESIDUOS (t Residuo/t Producción)



### EVOLUCIÓN POR DESTINO



Residuos Valorizados: incluyen los residuos reciclados los valorizados energéticamente.

**Todos los residuos monitorizados**



**NINGÚN**  
residuo al  
**VERTEDERO**

**99,76%** de los  
**RESIDUOS VALORIZADOS**

### 1.1.4. Uso sostenible de los recursos

En las instalaciones de **Glaxo Wellcome S.A.** se consumen 2 tipos de agua: de red y de pozo.

Pese a que no existen limitaciones locales se controlan ambos consumos:

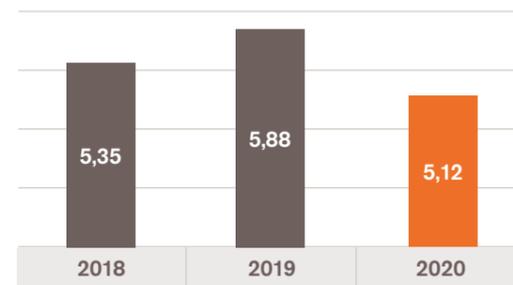
CONSUMO DE RECURSOS NATURALES	A: CONSUMO	R(A/B): RATIO
AGUA DE RED	44.480 m <sup>3</sup>	4,58 m <sup>3</sup> /t producido
AGUA DE POZO	5.194 m <sup>3</sup>	0,31 m <sup>3</sup> /m <sup>2</sup> superficie de riego
<b>CONSUMO TOTAL ANUAL AGUA</b>	<b>49.674 m<sup>3</sup></b>	<b>5,12 m<sup>3</sup>/t producido</b>
ELECTRICIDAD	63.180,60 GJ	6,51 GJ/t producción
GAS NATURAL	33.193,38 GJ	3,42 GJ/t producción
GASÓLEO	146,93 GJ	0,12 GJ/t residuos gestionados
<b>CONSUMO TOTAL ENERGÍA</b>	<b>96.521 GJ</b>	<b>9,94 GJ/t producción</b>
<b>CONSUMO ENERGÍA RENOVABLE</b>	<b>63.180,60 GJ</b>	<b>6,51 GJ/t producción</b>
CONSUMO FOLIOS	1.690.500	2.817,50 folios/empleador

A continuación se incluye la comparativa de los ratios de consumos de agua, energía y consumo de folios en los 3 últimos años:

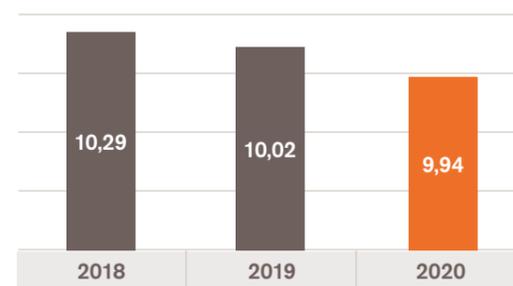
AÑO	CONSUMO AGUA (RED+POZO)	PRODUCTO FABRICADO (t)	RATIO AGUA (m <sup>3</sup> /t)
2018	57.732	9.849,53	5,35
2019	57.464	9.769,92	5,88
2020	49.674	9.711,06	5,12

AÑO	CONSUMO ENERGÍA (GJ)	PRODUCTO FABRICADO (t)	RATIO ENERGÍA (GJ/t)
2018	101.391	9.849,53	10,29
2019	97.927	9.769,92	10,02
2020	96.521	9.711,06	9,94

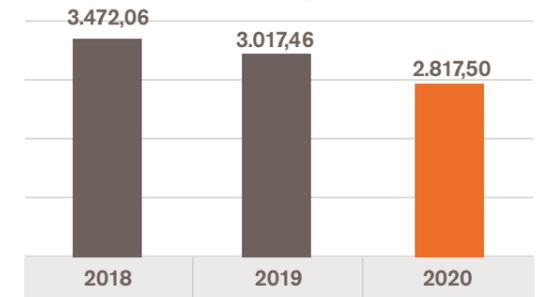
**RATIO AGUA (red + pozo) (m<sup>3</sup>/t Producción)**



**RATIO ENERGÍA (Electricidad + G Natural + Gasóleo) (GJ/t Producción)**



**RATIO CONSUMO FOLIOS (n° folios/empleador)**



AÑO	CONSUMO FOLIOS	N° EMPLEADOS	RATIO (n° folios/empleador)
2018	2.211.700	637	3.472,06
2019	1.901.000	630	3.017,46
2020	1.690.500	600	2.817,50

Además, contamos con un certificado de origen verde de la energía que se consume actualmente. A continuación puede verse la proporción de energía de origen verde que se consume en el centro:

EFICIENCIA ENERGÉTICA		
CONSUMO DIRECTO TOTAL DE ENERGÍA	96.521 GJ	10,02 GJ/t producido
CONSUMO TOTAL DE ENERGÍA RENOVABLE (*)	63.180 GJ	6,51 GJ/t producido
(*) Certificado verde del consumo de electricidad.		

Con respecto a los consumos de materias primas, los datos del centro son los siguientes:

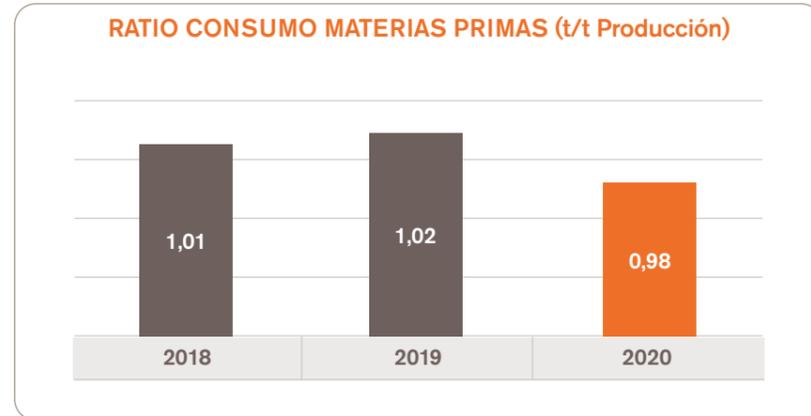
MATERIAS PRIMAS		
MATERIA PRIMA	A: CONSUMO (t)	R (A/B): RATIO (t/t Producción)
Principios activos	840	0,09
Excipientes	2.162	0,22
Etanol	34,76	0,13 t/t Aciclovir, Lacipil, fab. aerosoles
Productos de servicio	187,00	0,02
Aluminio	935,16	0,17 t/t comprimidos blíster + aerosoles
Papel-cartón	2.373,57	0,24
Plástico	2.056,46	0,21
Madera	0,00	0,000
Vidrio	950,24	0,32 t/t líquidos en vidrio
<b>Eficiencia consumo total</b>	<b>9.540</b>	<b>0,98</b>
Productos de servicio: Productos no incluidos en la composición del producto (Sal iónica, hipoclorito sódico, metabisulfito sódico, nitrógeno líquido y otros productos para tratamiento de agua).		

## Comparación de los Consumos de Materias Primas de los años 2018-2020

Es muy difícil actuar sobre este tipo de consumos, ya que cada vez que se recibe un nuevo producto deben realizarse validaciones, en las que se consumen materias primas para los análisis necesarios, que no pueden evitarse.

Con respecto al uso en rutina de estas materias primas, durante el proceso de producción cada uno de los consumos de materiales (principios activos y excipientes) están registrados y controlados a través del sistema informático SAP. Están establecido la cantidad de material que debe consumirse como consecuencia de la tecnología aplicada. En el caso de que se supere esta cantidad, se genera una alarma y el proceso es investigado y se implantan las acciones correctivas pertinentes.

Las medidas y objetivos identificados para el 2020 están reflejadas en el apartado 1.1.1. General / Objetivos.



AÑO	CONSUMO MATERIAS PRIMAS (t)	PRODUCTO FABRICADO (t)	RATIO (t/t producción)
2018	9.951,67	9.849,53	1,01
2019	9.938,42	9.769,92	1,02
2020	9.539,57	9.711,06	0,98



## 1.1.5. Cambio climático

La más reseñable de las emisiones de **Glaxo Wellcome S.A.** es el gas 134A. Para la producción de aerosoles para patologías respiratorias, es preciso la utilización del gas propelente 134A, que es un gas de efecto invernadero. Para minimizar su impacto, su consumo en el proceso productivo está controlado e investigamos cualquier desviación en el consumo frente a la cantidad que debe usarse por la tecnología empleada.

El detalle de las emisiones ligadas a los gases de efecto invernadero se han recogido en el apartado 1.1.2. CONTAMINACIÓN.



## 1.1.6. Protección de la biodiversidad

Las instalaciones de nuestro centro, se encuentran en una parcela de 186.680m<sup>2</sup>, con una superficie construida de unos 52.268m<sup>2</sup>, donde tienen lugar los procesos de fabricación y acondicionamiento de las formas farmacéuticas.

Dicha parcela está ubicada dentro del polígono industrial Alleduero, (Avenida Extremadura, N° 3, de Aranda de Duero).

En el presente apartado, se describen los espacios naturales protegidos tanto a nivel internacional, nacional y autonómico.

### 1. Espacios Protegidos a nivel internacional

En el entorno de la parcela no se encuentra presente ningún espacio protegido a nivel internacional (humedal incluido en la Lista Ramsar o Reservas de la Biosfera).

### 2. Espacios naturales Protegidos a nivel Comunitario. Red Natura 2000

#### ▪ Lugares de Importancia

Comunitaria (LIC): en el entorno de la parcela aparece inventariado el Lugar de Importancia Comunitaria (LIC) Riberas del Río Duero y Afluentes (ES4170083). Este LIC se localiza al noroeste y al sureste del centro de producción de GlaxoSmithKline siguiendo el recorrido del río Duero, salvo en el entorno del núcleo urbano de Aranda de Duero.

▪ **Zonas de Especial Protección para las Aves (ZEPA):** en el entorno de la parcela no se encuentra designada ninguna ZEPA. La ZEPA más cercana (ES416008 Hoces del Río Riaza) se localiza a 11.8km, fuera de la zona de estudio.



- **Hábitats de Interés Comunitario:** En el entorno de la parcela, únicamente se localiza un hábitat prioritario: el hábitat 6220: Zonas subestépicas de gramíneas y anuales del Thero- Brachypodietea. Este hábitat se compone de pastos xerófilos más o menos abiertos formados por diversas gramíneas y pequeñas plantas anuales, desarrollados sobre sustratos secos, ácidos o básicos, en suelos generalmente poco desarrollados. Se localiza a 4,7km al sureste del centro de producción y la extensión de este es de 7,8ha.
- **Espacios naturales protegidos a nivel autonómico:** el ámbito de aplicación no incluye espacios protegidos a nivel autonómico, de acuerdo con el Mapa de la Red de Espacios Naturales de Castilla y León (Junta de Castilla y León, mayo 2009).
- **Otros Espacios de Interés:** Áreas de Importancia para las Aves (IBAs): En la zona de estudio no se localiza ninguna de las IBAs designadas. La IBA Montejo de la Vega – Hoces de Riaza es la más próxima y se encuentra a 11.8 Km. (al sureste del centro de producción), fuera por tanto del ámbito de aplicación.

Además de las medidas (objetivos) identificadas en los puntos anteriores para reducir nuestro impacto sobre la biodiversidad, nos gustaría destacar otras medidas que hemos adoptado con este fin:



#### Protección de la biodiversidad acuática:

Todos nuestros vertidos industriales son tratados en nuestra depuradora biológica que vierte a la depuradora Municipal antes de llegar al río. Los vertidos son monitorizados de acuerdo con los requisitos del Ayuntamiento y estos se encuentran muy por debajo de los límites legales.



#### Protección de la biodiversidad terrestre:

En los últimos años, la literatura científica ha identificado numerosos grupos zoológicos afectados por la contaminación lumínica, así como diversas formas de impactos sobre la biodiversidad que erosionan las poblaciones de muchas especies. Por ello, este año decidimos realizar un estudio de nuestro alumbrado exterior y trabajar en minimizar nuestro impacto, siendo parte de nuestro programa de gestión ambiental 2020.



# 2 | Cuestiones sociales y relativas al 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.

El Grupo GSK de forma global y **Glaxo Wellcome S.A.** de forma local establecen 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 del Grupo GSK.

Nuestra Compañía ha sido reconocida en 2020, como la mejor empresa para trabajar en España según la encuesta de FORBES, que elabora este ranking anualmente. Primer premio en categoría gran empresa según Madrid Empresa Flexible y tercer puesto como mejor empresa para trabajar en el ranking multisectorial de Actualidad Económica, recogiendo las opiniones de diferentes expertos en la materia y

cuestionarios cumplimentados por las empresas que voluntariamente deciden participar en el estudio.

### 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 del Grupo 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.

Desde el Grupo GSK, creemos que debemos tener un rol fundamental en el desarrollo profesional de los empleados motivando, apoyando y fomentando el crecimiento de las personas. Hemos trabajado con perseverancia y constancia para hacer evolucionar nuestro perfil como líderes y cumplir con las expectativas de desarrollo de los empleados. En el Grupo 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.

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, el Grupo GSK ha sido reconocido 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.

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 del Grupo 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 del Grupo GSK y, también, en el valor que aportan en el día a día de la compañía. Así pues, buscamos profesionales que sean capaces de aceptar 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.

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 el Grupo 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.

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

Estamos comprometidos con el talento a través de diversos programas e iniciativas. Uno de ellos es la incorporación de perfiles jóvenes. Desde el Grupo 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 del Grupo 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.



El Grupo GSK cuenta con políticas que marcan las líneas de actuación a todos los negocios que forman parte de la compañía en materia de empleo y de capital humano: políticas de desarrollo, de compensación, de promoción, políticas de reclutamiento.

## 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**, 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 **GSK Smile** 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 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 del Grupo GSK y de las actividades que estos organizan para recaudar fondos.

### 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 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 del Grupo GSK en aspectos relacionados con cuestiones sociales y relativas al personal son globales.

En el Grupo 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 el Grupo GSK, se compromete a vivir los valores y expectativas del Grupo GSK y actuar en relación con las prioridades de Innovación, Rendimiento y Confianza. Y, a cambio, el Grupo 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 puedan 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 el Grupo GSK y, lo que es más importante, para nuestros pacientes y consumidores".

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

#### BE YOU:

Todos aportamos algo único al Grupo 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 el Grupo GSK tome acción para moverse hacia una cultura más diversa e inclusiva. Para continuar alineados con la excelente reputación del Grupo GSK, mejorar el ambiente en el lugar de trabajo y fomentar el crecimiento del Grupo 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 del Grupo 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. El Grupo 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, beneficios sociales, EAP Programa de Asistencia al Empleado...

#### 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. GlaxoSmithKline, S.A., filiales comercializadoras, Laboratorios ViiV Healthcare, S.L. y GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L. 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.

GlaxoSmithKline, S.A., filiales comercializadoras, Laboratorios ViiV Healthcare, S.L. y GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L. 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 GlaxoSmithKline, S.A., filiales comercializadoras, Laboratorios ViiV Healthcare, S.L. y GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L. 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 GlaxoSmithKline, S.A., filiales comercializadoras, Laboratorios ViiV Healthcare, S.L. y GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L. pero siempre bajo una estrategia global y dentro de programas comunes.

En Enero de 2020 se lanzó una iniciativa corporativa denominada Keep Growing Campus una herramienta de formación online que ha permitido que la formación sea accesible en múltiples formatos y por múltiples canales, haciendo que los contenidos sean cada vez más relevantes, y que se traduce en una mayor autogestión de la formación por los propios empleados, especialmente relevante durante este año donde la formación presencial no ha sido posible y se ha transformado en digital.

## Nº de empleados por sexo. Evolución.

	(A 31 DE DICIEMBRE)	HOMBRES	MUJERES
<b>2020</b>	600	324	276
<b>Porcentaje 2020</b>		<b>54%</b>	<b>46%</b>
2019	605	53%	47%
2018	618	53%	47%

## Nº de empleados por país. Evolución.

(A 31 DE DICIEMBRE)	Nº DE EMPLEADOS
<b>2020</b>	600
2019	605
2018	618



## Nº de empleados por edad y sexo. Evolución.

(A 31 DE DICIEMBRE)	2020		
EDAD	Nº TOTAL DE EMPLEADOS/AS	Nº DE HOMBRES	Nº DE MUJERES
20 - 30 años	86	43	43
31 - 40 años	186	98	88
41 - 50 años	246	137	109
51 años o más	82	46	36
<b>Total</b>	<b>600</b>	<b>324</b>	<b>276</b>

## Nº de empleados por edad y sexo

Nº DE EMPLEADOS (A 31 DE DICIEMBRE)	Nº EMPLEADOS/AS	%
20 - 30 años femenino	43	7,17%
20 - 30 años masculino	43	7,17%
31 - 40 años femenino	88	14,67%
31 - 40 años masculino	98	16,33%
41 - 50 años femenino	109	18,17%
41 - 50 años masculino	137	22,83%
51 años o más femenino	36	6,00%
51 años o más masculino	46	7,67%

## Modalidades de contrato y número de despidos por sexo. Evolución.

(A 31 DE DICIEMBRE)	2019			2020		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Nº total de contratos de trabajo	605	322	283	600	324	276
% contratos indefinidos	90,6%	55,66%	44,34%	94,50%	52,33%	42,17%
% contratos temporales	9,4%	29,82%	70,18%	5,50%	1,67%	3,83%
% contratos a tiempo parcial	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Nº de despidos	13	6	7	6	5	1

PROMEDIOS* DE CONTRATACIÓN	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
<b>Promedio de contratos indefinidos</b>	559	311,5	247,5
<b>Promedio de contratos temporales</b>	<b>51,75</b>	<b>15,25</b>	<b>36,5</b>
<b>Promedio de contratos a tiempo parcial</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>610,75</b>	<b>326,75</b>	<b>284</b>

\*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.

(A 31 DE DICIEMBRE)	20 - 30 AÑOS	31 - 40 AÑOS	41 - 50 AÑOS	51 AÑOS O MÁS	TOTAL
<b>Nº total de contratos de trabajo</b>	<b>86</b>	<b>186</b>	<b>246</b>	<b>82</b>	<b>600</b>
% contratos indefinidos	9,83%	30,33%	40,67%	13,67%	94,50%
% contratos temporales	4,50%	0,67%	0,33%	0,00%	5,50%
% contratos a tiempo parcial	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
<b>Nº de despidos</b>	-	-	-	6	-

TIPO CONTRATO	TOTAL	20 - 30 AÑOS	31 - 40 AÑOS	41 - 50 AÑOS	51 AÑOS O MÁS
<b>Promedio de contratos indefinidos</b>	559	55,5	177,25	<b>242,75</b>	<b>83,5</b>
<b>Promedio de contratos temporales</b>	<b>51,75</b>	<b>32,5</b>	<b>16</b>	<b>3,25</b>	
<b>Promedio de contratos a tiempo parcial</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>305,375</b>	<b>44</b>	<b>96,625</b>	<b>123</b>	<b>83,5</b>

## Tipos de contratos por grupos de edad y sexo.

(A 31 DE DICIEMBRE)	INDEFINIDO	TEMPORAL
20 - 30 años femenino	3,83%	3,33%
20 - 30 años masculino	6,00%	1,17%
31 - 40 años femenino	14,33%	0,33%
31 - 40 años masculino	16,00%	0,33%
41 - 50 años femenino	18,00%	0,17%
41 - 50 años masculino	22,67%	0,17%
51 años o más femenino	6,00%	0,00%
51 años o más masculino	7,67%	0,00%
<b>Total</b>	<b>94,50%</b>	<b>5,50%</b>

## Modalidades de contrato y número de despidos por categoría profesional.

CATEGORÍAS (A 31 DE DICIEMBRE)	Total Contratos	% contratos indefinidos	% contratos temporales	% contratos a tiempo parcial	Nº de despidos
Director de Fábrica	1	0,17%	0,00%	0,00%	0
Director Unidad de Negocio	4	0,67%	0,00%	0,00%	0
Director/a de Área	7	1,17%	0,00%	0,00%	2
Gerente de Área	24	4,00%	0,00%	0,00%	2
Jefaturas Intermedias	69	11,50%	0,00%	0,00%	0
Personal Técnico	126	18,67%	2,33%	0,00%	0
Administrativo/a	29	4,17%	0,67%	0,00%	0
Profesional de Mano de Obra Directa	340	54,17%	2,50%	0,00%	2
<b>Total</b>	<b>600</b>	<b>94,50%</b>	<b>5,50%</b>	<b>0,00%</b>	<b>6</b>

CATEGORÍAS (A 31 DE DICIEMBRE)	PROMEDIO TOTAL DE CONTRATOS	PROMEDIO INDEFINIDOS	PROMEDIO TEMPORALES
Director de Fábrica	1	1	-
Director de Negocio	6,75	6,75	-
Director/a de Área	4	4	-
Gerente de Área	24	24	-
Jefatura Intermedia	69	68,25	1
Personal Técnico	124,5	108,25	16,25
Administrativo/a	28,25	25	3,25
Profesional de Mano de Obra Directa	353,25	321,75	31,5
<b>TOTAL</b>	<b>76,3</b>	<b>69,9</b>	<b>13,8</b>

### 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 salarios a final de año. El % de variación en el periodo hace referencia a la diferencia porcentual entre 2020 y 2019.

EVOLUCIÓN	SALARIO MEDIO	HOMBRES	MUJERES
Remuneración media € Año 2019	39.418,45 €	39.659,22 €	38.643,67 €
Remuneración media € Año 2020	39.254,83 €	40.136,88 €	38.219,38 €
% variación en el periodo	<b>-0,42%</b>	<b>1,20%</b>	<b>-1,10%</b>

Con la intención de unificar criterios entre los diferentes negocios vamos a pasar a ranquear las edades en las siguientes 4 categorías: de "20 – 30 años", de "31 – 40 años", de "41 – 50 años" y de "51 años o más".

Sin embargo, en esta tabla que tenemos a continuación y para poder hacer una última comparativa: mantenemos los rangos del año anterior.

EVOLUCIÓN	SALARIO MEDIO	ENTRE 20 Y 29 AÑOS	ENTRE 30 Y 45 AÑOS	MÁS DE 45 AÑOS
Remuneración media € Año 2019	39.418,45€	34.606,65€	36.931,03€	46.717,68€
Remuneración media € Año 2020	39.254,83€	29.385,94€	36.944,35€	46.754,42€
% variación en el periodo	<b>-0,42%</b>	<b>-15,09%</b>	<b>0,04%</b>	<b>0,08%</b>

Con la intención de unificar criterios incluimos en 2019 la categoría de Jefatura Intermedia ya que es una categoría que existe en el plan de igualdad de Aranda y que además se menciona en otras tablas del presente informe.

El % de variación en el periodo hace referencia a la diferencia porcentual entre 2020 y 2019.

EVOLUCIÓN	MEDIA	DIRECTIVO/A	GERENTES	JEFATURA INTERMEDIA	TÉCNICO/A	ADMINISTRATIVO/A	OPERARIO/A
Remuneración media € Año 2019	39.418,45 €	122.458,25 €	73.054,79 €	52.274,19 €	45.400,00 €	35.193,00 €	28.361,00 €
Remuneración media € Año 2020	39.254,83 €	109.986,98 €	72.535,17 €	49.952,59 €	46.956,07 €	34.665,39 €	29.775,64 €
% variación en el periodo	<b>-0,42%</b>	<b>-10,18%</b>	<b>-0,71%</b>	<b>-4,44%</b>	<b>3,43%</b>	<b>-1,50%</b>	<b>4,99%</b>

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

### Información Glaxo Wellcome S.A.

El principio de igualdad, como una cuestión de justicia social en todas sus vertientes es fundamental para **Glaxo Wellcome 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, **Glaxo Wellcome 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 **Glaxo Wellcome S.A.** en puestos de dirección es un -23,63% 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 y a nivel local diferenciada.

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 3,36% a favor de los hombres.

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.

En cuanto a las iniciativas de fábrica que esperamos tenga una incidencia positiva a largo plazo en estos datos, destacar:

- Programas de desarrollo o "Reskilling" con los que esperamos fomentar los conocimientos técnicos relacionados con la tecnología permitiendo así el reciclaje de las personas en un entorno cada vez más digitalizado y donde la automatización releva a las personas a puestos más especializados.
- Iniciativas lideradas por el Equipo de Igualdad local y por el comité de igualdad a nivel de GSK España.

Podemos concluir que en el resto de comparativas hay variaciones, unas positivas y otras negativas lo que no permite establecer que exista una brecha salarial significativa. Se está trabajando en el desarrollo de talento femenino, situación que va a revertir en mejoras de estas cifras comparativas en el futuro, como ya se puede ir apreciando.

CATEGORÍAS PROFESIONALES	2018	2019	2020
Director de Fábrica	-	-	-
Director Unidad de Negocio	-	-	<b>-11,68%</b>
Director/a de Área	-22,06%	-22,07%	<b>-23,63%</b>
Gerente de Área	-3,61%	-2,10%	<b>-3,51%</b>
Jefaturas Intermedias	3,70%	0,99%	<b>2,96%</b>
Personal Técnico	-7,26%	-4,26%	<b>-3,36%</b>
Administrativo/a	-16,05%	2,84%	<b>-5,83%</b>
Profesional de Mano de Obra Directa	-1,96%	-0,45%	<b>-2,73%</b>

(\*) Calculado como media de los salarios a final de año.

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

DATO 2019 (A 31 DE DICIEMBRE)	HOMBRES	MUJERES
Remuneración media de directivos €		
Glaxo Wellcome S.A.	181.971,99€	128.413,62€

Directivos: engloba al Director de fábrica, Directores de negocios y Directores de áreas.  
No hay consejeros/as.

Los datos aportados se han obtenido a partir del Total Reward que incluye salario bruto anual y retribución variable: SBA, Bonus, Seguro de Vida, Plan de Previsión, Seguro Médico, Acciones, Comedor, Ayudas compensatorias, Regalos 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 de Dirección 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.

Dentro de las políticas de conciliación se encuentran varios programas dirigidos a mejorar la flexibilidad laboral y la conciliación entre la vida laboral y personal de los empleados y empleadas. En la fábrica de **Glaxo Wellcome S.A.**, esto se materializó en el Programa Nexo, iniciativa que surgió de la necesidad de buscar propuestas de flexibilidad que dieran respuesta a todas las personas independientemente de su estado civil, sexo, edad, puesto, turnos y/o aficiones.

El Programa Nexo fue el resultado de la consulta con empleados y empleadas, representativos de los diferentes grupos de interés, que dieron su visión de lo que era flexibilidad y conciliación y colaboraron en el desarrollo del programa.

Desde entonces han sido muchas las iniciativas que se han puesto en marcha dentro del marco del Programa de Conciliación y Flexibilidad siendo una de las líneas de actuación clave dentro de la compañía.

Durante el año 2020 el 100% de los empleados han tenido acceso a algunas medidas de las medidas de conciliación siendo

las últimas incorporadas la ampliación de la flexibilidad horaria que posteriormente detallaremos.

Recursos Humanos lleva a cabo un sistema de vigilancia y control de los excesos de jornada realizados por los empleados/as nos asegura eliminar riesgos de fatiga y promover la conciliación. De forma periódica se realiza la comunicación a manager y directores de las áreas para su conocimiento y toma de acciones. De la misma manera, existe una comunicación periódica a los representantes de los trabajadores.

Este último año, con la crisis del COVID-19 la flexibilidad horaria se amplió totalmente, de manera que incluso las personas podían solicitar el horario requerido para poder compaginar su trabajo con la nueva situación sobrevenida por la pandemia.

Algunos ejemplos de flexibilidad acontecidos en estos últimos meses son:

- Entradas y salidas escalonadas en los diferentes turnos: medida que ha aplicado a 250 personas. Con un coste para la empresa de reducción del tiempo efectivo de trabajo en 15/20 minutos por persona.
- En el área de laboratorio, cambio de turno central a turnos: aplicando en 5 personas con el consecuente coste de turnicidad para la empresa
- Incorporación del turno de noche en determinadas áreas como medida de segregación: aplicando a 30 persona con el consecuente coste de 39€ por noche y persona.
- Turnos "personalizados" en diferentes formatos: disfrutado por 18 personas
- Aplicación de permisos retribuidos sin cumplir criterios STD: Ej. consultas médica de padres sin certificado de necesidad real de acompañamiento o acompañamiento a cónyuge sin haber tal acompañamiento; sino para quedarse el empleado/a con lo/as niño/as mientras el cónyuge está en consulta: disfrutado por 2 personas
- El personal a turno central (de 08:30 a 17:45h con flexibilidad de entrada), tiene la opción de teletrabajar en

jornada completa o realizar un teletrabajo mixto (parte de la jornada presencial y parte teletrabajo)

- Reducciones de jornada que han pasado a ser jornadas completas debido a la posibilidad de teletrabajar.
- Teletrabajo distribuido "irregularmente"
- Posibilidad de salir sin comer de la fábrica, todos los días, saliendo 40min. antes o entrar más tarde habiendo comido en casa.

Por último, destacar dos casuísticas muy inspiradoras que nuestra compañía ha facilitado y apoyado:

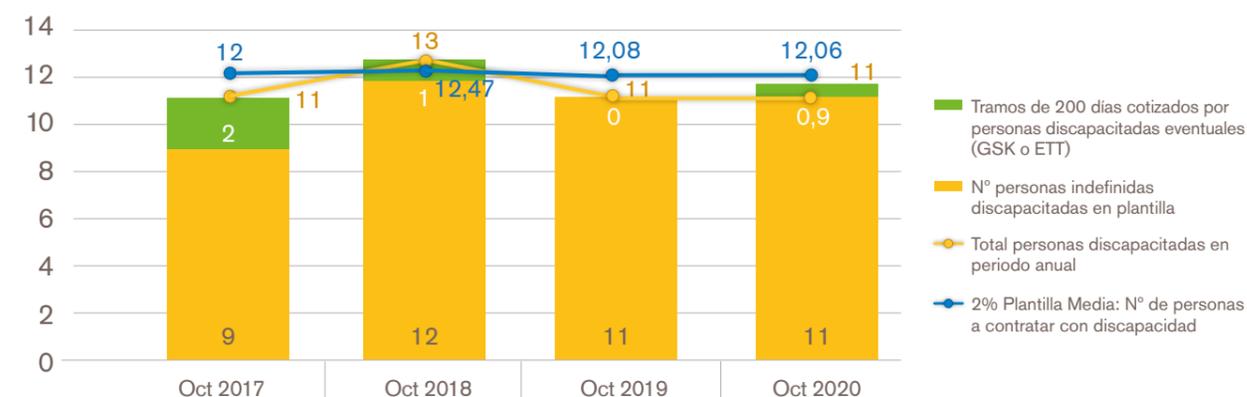
- Durante los primeros meses de pandemia una enfermera que trabajaba como auxiliar de laboratorio en nuestras instalaciones pasó voluntariamente a dar soporte a un hospital de la zona, siendo su salario costado 100% por GSK desde el 23/03/2020 hasta el 08/05/2020.
- Un trabajador de nuestra empresa dedicó un día completo a la desinfección de las calles de la comarca, siendo ese día costado por nuestra compañía.

## Nº de empleados con discapacidad

La Ley General de Discapacidad (LGD) se sustenta sobre dos principios: igualdad de trato e igualdad de oportunidades. Aboga por fomentar la integración de las personas con discapacidad, para que puedan desarrollar una vida independiente y mantenerlos a salvo de cualquier discriminación. **Glaxo Wellcome S.A.** cumple, como no podía ser de otra manera, con la Ley de Discapacidad.

En fecha 2017, y este último año 2021, la empresa recibió la Resolución de excepcionalidad al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% para un puesto de trabajo, aceptando como medida alternativa la celebración de un contrato de Prestación de servicios de recepción con un CEE.

### Evolución de los datos de cumplimiento del% de personas con discapacidad en plantilla.



Además del cumplimiento de la Ley, GSK tiene un compromiso con la integración de personas con discapacidad que va más allá de lo meramente legal y se materializa en alguna iniciativas

que se mencionan en el apartado de Igualdad del presente informe.

## Nº de empleados con discapacidad

DATO 2020 (A 31 DE DICIEMBRE)	HOMBRES	MUJERES
Personas con más del 33%	8	5
Personas con menos del 33%	3	1

## 2.2.2. Organización del trabajo

### Descripción de la organización del tiempo de trabajo (turnos, gestión de horas extra, flexibilidad en la jornada laboral, etc.)

La fábrica de Aranda trabaja actualmente en varias modalidades de turnos, dependiendo de las demandas del mercado y de los puestos de trabajo.

La mayor parte de la actividad se centra de lunes a viernes, con flexibilidad horaria para las posiciones administrativas y técnicas, de 8:30 a 17:15 horas. A este horario le incluimos la medida de flexibilidad que permite a dichos empleados variar la hora de entrada ampliando al rango desde las 7:00 hasta las 10:00 horas siendo la hora de salida la que corresponda.

Los empleados de mano de obra directa trabajan a turnos de lunes a viernes, rotativos por semanas de mañana (de 6:00 a 14:00 horas), de tarde (de 14:00 a 22:00 horas) y de noche (de 22:00 a 06:00 horas). Existe un 4º y 5º turno que consiste en 12 horas de trabajo el sábado y 12 horas el domingo, siendo este el total de su jornada laboral a la semana.

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 del absentismo neto se hace a partir de la suma de aquellas ausencias del empleado que incluyen: bajas por contingencias comunes, enfermedad sin baja, asistencia a consulta médica del trabajador y asistencia a consulta médica de familiar de primer grado, todo ello dividido por el número total de horas teóricas en el periodo.

Los datos aportados son la media todos los absentismos mensuales.

De forma regular se pone en conocimiento del Comité de Empresa esta información con el fin de dar visibilidad a los empleados de un dato que puede resultar significativo y que es reflejo de la salud integral de la fábrica.

### Número de Horas de Absentismo

Índice de Absentismo	2018	2019	2020
Promedio	3,39	3,07	3,20

Nuestra cultura se basa en la **confianza** y la **responsabilidad**. Cada uno de nosotros somos responsables de alcanzar los objetivos marcados. Sabemos que tenemos un alto nivel de exigencia y queremos favorecer el equilibrio entre la vida profesional y privada, ya que es clave para crear un entorno de trabajo competitivo y saludable.

Somos **flexibles**, ya que entendemos que es la mejor manera de favorecer la conciliación. Ni todos los puestos son iguales, ni todos requieren siempre una presencia física en la posición

y no siempre el impacto en el negocio es el mismo. Cada negocio tiene medidas de flexibilidad adaptadas al perfil de sus equipos pero siempre pensando en el balance vida personal/profesional.

El detalle de las medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación están detalladas en el punto 2.2.7. de este mismo informe donde se desarrolla todo lo que tiene que ver con la **IGUALDAD**, a continuación detallamos algunas de ellas.

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

#### 1. Glaxo Wellcome S.A. Empresa Saludable

Se han puesto en marcha dentro de nuestras instalaciones y alguna de ellas, en jornada laboral, diferentes actividades para la promoción de la salud integral, entre ellas destacamos:

- Servicio de Fisioterapia
- Mindfulness
- Consulta con Nutricionista
- Torneo de pádel
- Semana de la Ergonomía
- Campañas sobre salud y prevención

#### 2. Flexibilidad en el disfrute de vacaciones

Históricamente la mayoría de las vacaciones se debían disfrutar en julio y agosto, a partir de esta medida, el empleado puede escoger libremente sus vacaciones a lo largo de todo el año, sin ningún tipo de restricción, solo necesitan la aprobación de su jefe inmediato.

Si en el departamento fuera necesario llevar una planificación de las vacaciones, por necesidades de negocio, y más de un trabajador coincidiera en el mismo periodo, se considerarán las cargas familiares de los empleados a la hora de asignar los días de vacaciones.

Una medida que permite conciliar y alinear, de manera más sencilla, las necesidades familiares y personales

#### 3. Flexibilidad horaria

El empleado podrá disponer de un horario de entrada y salida 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, disponiendo de 45 minutos para comer. La entrada del viernes no varía, siendo el horario de salida a partir de las 14:15h, pudiendo incluso salir antes si el empleado decide no comer ese día en fábrica.

El empleado debe tratar de cumplir tanto con la jornada diaria como la semanal.

Con el fin de poder organizar los equipos, el empleado informará a su mánager del horario habitual elegido.

#### 4. Mejora del permiso de lactancia de la Ley de Igualdad

El permiso de lactancia que afecta a nacimientos, adopción o guarda legal, de acuerdo a la legislación laboral, podrá ser disfrutado por cualquiera de los miembros de la pareja (no pudiendo ser compartido) de dos formas: Reducción de una hora de la jornada laboral, mientras el hijo sea menor de 9 meses Acumular el permiso de lactancia, en jornadas completas, al permiso por maternidad.

Los empleados de **Glaxo Wellcome S.A.** -cualquiera de los miembros de la pareja- (no pudiendo ser compartido), contarán con una mejora, respecto a la ley, en el disfrute de dicho permiso, dándoles la posibilidad de acumular la hora diaria del permiso de lactancia en los viernes hasta que el hijo cumpla los 9 meses.

Ayudar a los nuevos padres a retomar su puesto de trabajo atendiendo al cambio de la normativa vigente, según la cual ya no se vincula el permiso de lactancia a la alimentación del bebé, sino a su cuidado, lo que permite el disfrute de dicho permiso por el segundo miembro de la pareja.

#### 5. Trabajar desde casa

Facilitar a las/os empleadas/o la posibilidad de compaginar sus obligaciones personales y familiares, con la posibilidad de trabajar desde casa en parte de la jornada, siempre y cuando la presencia en el centro de trabajo no sea imprescindible, manteniendo en todo momento los mismos derechos laborales.

Este año, con la situación del COVID-19 se ha convertido en una necesidad primordial para poder continuar con nuestra actividad diaria.

Durante el periodo de confinamiento, y meses posteriores, se llevaron a cabo diferentes formaciones (vía online) para dotar a nuestra plantilla de los conocimientos necesarios para abordar estos nuevos requerimientos laborales. Se realizaron sesiones formativas del uso de la plataforma teams, así como recomendaciones del uso más eficiente de las comunicaciones.

Después del periodo de confinamiento más estricto, se llevó a cabo una encuesta para conocer el deseo de lo/as trabajadores/as de reincorporarse físicamente al trabajo o de continuar al 100% en teletrabajo. Para nuestra sorpresa, parte importante de la plantilla solicitó continuar en modalidad de teletrabajo.

Para 2021 se pondrá en marcha una nueva política de teletrabajo con el objetivo ofrecer una mayor flexibilidad sobre cómo y dónde trabajar en el futuro, no sólo cumpliendo con la legislación vigente sino excediendo en algunos casos los requisitos legales, beneficiando a toda la plantilla de GSK España.

## 6. Vacaciones sin sueldo

Posibilidad para las/os trabajadoras/es indefinidos, de solicitar el disfrute de hasta 5 días laborables a lo largo del año natural, sin percibir remuneración, como días adicionales a las vacaciones. Podrán ser disfrutados de forma separada, conjunta o unidos a las vacaciones.

No son días retribuidos, pero su disfrute no afecta a otros conceptos salariales (bonus anual, pagas extraordinarias, etc.). La base de cotización minorada debido a la distribución de salario, pero no supone pérdida de días de cotización. El objetivo de la medida es favorecer la conciliación de la vida personal y profesional e impulsar la corresponsabilidad.

## 7. Fomentar el uso de las nuevas tecnologías

Fomentar el uso de las nuevas tecnologías (intranet, Skype, webex, Teleconferencia, videoconferencia...) con el fin de gestionar el tiempo de forma más eficiente y así mejorar la conciliación entre la vida personal y laboral.

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 permite conciliar mejor nuestro tiempo personal y laboral.

La organización ha sido dotada de un conjunto de nuevas herramientas, se ha dado formación a los empleados en el uso de estas y se ha impulsado su utilización.

Los tiempos están cambiando y es necesario realizar un esfuerzo personal en el uso de las nuevas tecnologías fundamentalmente en el caso de generaciones más antiguas. La comunicación y formación ha sido fundamental.

En cualquier caso, esta información es un reflejo objetivo del compromiso del Grupo GSK con la conciliación de la vida personal y laboral de sus empleadas/os.

Este año 2020, se organizaron distintas entrevistas con personajes de actualidad como Ara Malikian o Jesus Vega. Se puso el foco en el concepto de Re-aprendizaje para incentivar y motivar a las personas a que no dejen de aprender, ya que cada vez es más importante la capacidad de adquirir nuevas competencias.

Como toque diferencial a otros años, y debido a la situación de pandemia, las sesiones se compartieron en un entorno digital que posibilitaba la creación de un avatar con el que acceder a

las distintas actividades e incluso te permitía interactuar entre compañero/as.

Como años anteriores, el personal de fábrica tiene a su disposición todas las formaciones dentro de un catálogo formativo y pueden autoasignarse diversos programas.

El objetivo es el continuo reciclaje y actualización de conocimientos, la adquisición de nuevas competencias y el incremento del talento interno.

Se trata de facilitar la formación y las herramientas necesarias para que toda la plantilla se forme y esté actualizada en todo momento sin que incurra en un gasto económico para ello/as.

Además, cada año se lanzan distintos tipos de programas formativos, fuera de esta plataforma online, tanto a nivel internacional como a nivel local.

En 2020 se llevó a cabo un programa relacionado con la innovación llamado "Boot Camp" en el que participaron personas de todos los negocios de GSK.

Desde GSK Aranda entendemos que el reciclaje a nivel tecnológico es un pilar esencial que permitirá a nuestra plantilla estar actualizada y ser empleable en un futuro cada vez más automatizado. Por ese motivo GSK invierte y fomenta más cada año el desarrollo tecnológico y digital de su plantilla.

Otra iniciativa que destacar fue la que se llevó a cabo durante la pandemia con el objetivo de dar soporte, formar, informar y dotar de herramientas a todo el personal de GSK en diferentes temáticas, pero todas ellas enfocadas a la salud, bienestar y crecimiento personal/profesional. Por ejemplo: Taller de "conciliación familiar y teletrabajo", "tendencias alimentarias populares", "trastornos del sueño" o "prevención cardiovascular"

## 8. Horarios de cursos de formación

Definir una política expresa y clara de horarios para los cursos de formación general, gestionados desde el departamento de Recursos Humanos, de manera que se favorezca la capacidad de organización y planificación y, por tanto, de conciliación de los empleados.

El objetivo es trabajar en políticas de conciliación de la vida profesional y personal.

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 for-



mación será compartido también dentro y fuera de la jornada laboral.

- Formación no relacionada con el puesto: horario del curso fuera de la jornada laboral.

## 9. Servicio de Asistencia al Empleado

Contratación de un Servicio de Asistencia Psicológica al empleado, totalmente independiente del Grupo GSK, con el objeto de ayudar y ofrecer soluciones a todas las personas que trabajan en el Grupo GSK y a sus familiares directos, afectados por alguna situación de estrés o ansiedad, de carácter personal o profesional.

La pretensión final es ayudar a los empleados a llevar la vida con más tranquilidad, tratando de apoyarles en todas las situaciones de su vida que así lo requieran.

El servicio que comenzó como uno de los programas ofrecidos por el departamento de Recursos Humanos, pasó a ser gestionado por el Servicio Médico lo que ha permitido ofrecer

un mejor aprovechamiento del mismo en aquellas situaciones identificadas por el personal sanitario.

En 2017 se relanzó y amplió el servicio ofreciendo, además de la asistencia Psicológica asesoramiento Legal y Financiero.

El servicio es telefónico, 24 horas los 365 días del año, no existiendo límite al número de veces que las/os empleadas/os puedan acceder al servicio. Si fuera preciso, también existe la posibilidad de tener hasta ocho sesiones presenciales con el profesional.

Toda la información que se recoge de las/os empleadas/os es estrictamente confidencial. La gestión del programa por parte del Servicio Médico ha permitido acercar la atención más a los empleados que lo han requerido, organizando algunas sesiones desde el propio Servicio Médico, así como algunos talleres de meditación, gestión de situaciones de conflicto, etc.

La medida va dirigida a toda la plantilla de GSK España y a sus familiares directos. Se trata de un servicio donde es crítico

mantener la confidencialidad en la información que se maneja. Por lo tanto, ningún dato de esta trasciende a la compañía, siendo este el motivo por el cual no podemos facilitar más detalle sobre esta medida.

## 10. Programas de Energía y Resiliencia

Programas orientados a conseguir el mejor desempeño de las personas que trabajan en el Grupo GSK en el ámbito personal y laboral sin comprometer por ello la salud, felicidad y bienestar. Para el Grupo GSK las personas son el motor de la organización; es el compromiso y la motivación de las personas lo que lleva a nuestra compañía a la excelencia. Por ello es necesario gestionar adecuadamente nuestra salud, bienestar, energía y resiliencia.

Participar en dichos talleres suponen estar fuera de tu puesto de trabajo de 1 a 3 días (dependiendo del tipo de taller), en muchas ocasiones no es fácil disponer de ese tiempo. La participación en los programas ha sido impulsada desde la dirección, participando ellos mismos en alguno de los talleres.

Durante 2015 la prioridad fue trabajar para conseguir la autonomía de España en el mantenimiento de estos programas, capacitando facilitadores internos. Esto ha permitido seguir con las sesiones de manera autónoma a un ritmo más adecuado y a un coste más asequible, asegurando la continuidad del programa en estos años de crisis.

## 11. Plan Familia

Desarrollar, en colaboración con la fundación Adecco, un programa que ofrezca a las familias de GSK España 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 del Plan Familia son: 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.

Las/os empleadas/os que deseen formar parte del programa deberán contactar directamente con la Fundación Adecco, siendo los profesionales de esta, los que evaluarán el acceso, posterior seguimiento y continuidad en el programa. Los participantes del Plan deberán asistir a las citas y reuniones de seguimiento, asegurando de esta forma una correcta coordinación del plan y consecución de los objetivos marcados.

El Plan Familia tiene carácter anual, siendo prorrogable y revisable cada año y no asegurando la continuidad.

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

## 12. Guía para nuevas/os madres y padres

Dentro de las líneas maestras del Plan de Igualdad de **Glaxo Wellcome S.A.** se encuentra el fomento de la corresponsabilidad y la conciliación. En este ámbito, desde el Departamento de Recursos Humanos, se ha elaborado una Guía para nuevas/os madres y padres donde se recoge la información necesaria desde el punto de vista laboral y administrativo a tener en cuenta para hacer más fácil la adaptación de las/os madres y padres primerizas/os a la nueva situación familiar. Esta Guía se complementa con la entrega de un libro editado que contiene todo tipo de consejos de puericultura y salud que ayudarán a las/os nuevas/os madres y padres en el cuidado de sus bebés.

Elaboración de un documento de lectura rápida que contenga las principales gestiones y opciones que desde el punto de vista laboral y administrativo tiene que tener en cuenta el nuevo/a padre/madre. Identificación de la información más relevante en la situación indicada. Elaboración del documento por el departamento de Recursos Humanos Revisión conjunta de dicho documento con el departamento legal y EHS a fin de asegurar que contiene la información necesaria y precisa. Publicación del documento en la intranet.

Tras su elaboración en 2015, la Guía ha sido, mantenida, actualizada y entregada en todos los casos de nacimiento dentro de la organización.

## 13. Jornada adaptada para mujeres en avanzado estado de gestación

Con el objetivo de facilitar la continuidad laboral durante el periodo gestacional, desde el departamento de Recursos Humanos se ofrece la posibilidad, a las mujeres embarazadas de más de 29 semanas, de adaptar su jornada laboral a las necesidades concretas que presente la trabajadora.

La medida podrá ser extensible a otras mujeres embarazadas si su situación, previamente valorada por el Servicio Médico, así lo requiere.

El horario a seguir será consensuado con el manager. Una vez acordada la nueva jornada, ésta será comunicada al departamento de Recursos Humanos. La jornada adaptada será mantenida hasta que la embarazada dé a luz o curse baja laboral por contingencia común.

## 14. Formación Online

Aumentar la oferta de formación online en la cartera de servicios ofertada por el departamento de Recursos Humanos con el fin de fomentar la conciliación, acceder a mayor número de empleadas/os independientemente de su ubicación geográfica y maximizar el uso de las nuevas tecnologías.

Los objetivos fundamentales de la medida están relacionados con la Responsabilidad Social Corporativa asociada a las/os empleadas/os y fomentar la conciliación de la vida personal y profesional.

Durante 2017 la compañía ha aumentado la oferta de formación online a disposición de sus empleados/as, lo que favorece el acceso de toda la plantilla a los mismos con la flexibilidad de horarios que implica en la mayoría de los casos.

Así, se han desarrollado cursos online adaptados a las expectativas y modelo de negocio de GSK España con las siguientes características:

- 7 áreas de habilidades: ADP, Estrategia de negocio, Gestión de Personas, Gestión de Negocio, Relaciones Interpersonales, Inglés de Negocios y Gestión Operacional.
- Disponible en 9 idiomas (entre ellos el español).
- Formación adaptada a 5 niveles de aprendizaje (Aware, Developing, Proficient, Expert y Master).
- Videos, reseñas de libros, e-learning, trabajos en línea y acceso a cursos con facilitador online (para nivel Expert y Master).
- Accesible a través de diferentes canales (PC, Ipad, smartphone).
- Flexible (24 horas los 7 días de la semana).
- Más de 600 módulos disponibles Los cursos son gestionados directa y libremente por el empleado y no se dispone de monitorización o control de acceso a nivel local.

Los cursos son gestionados directa y libremente por el empleado y no se dispone de monitorización o control de acceso a nivel local.

## 15. 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 **Glaxo Wellcome S.A.** 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

Descripción de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

(A 31 DE DICIEMBRE)	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Índice de frecuencia de accidentes (Nº de accidentes de trabajo que se producen por cada millón de horas trabajadas)	6,8	57%	43%
Índice de frecuencia de accidentes con baja (Nº de accidentes de trabajo con baja que se producen por cada millón de horas trabajadas)	0,97	0%	100%
Accidentes <i>in-itinere</i>	6	14%	86%
Accidentes <i>in-mision</i>	0	-	-
Nº de bajas por enfermedad profesional	0	-	-
Jornadas perdidas	5,25	19%	81%

En 2020 ocurrieron 7 accidentes en las instalaciones de **Glaxo Wellcome S.A.** Solo uno de ellos resultó ser con baja. De los 7 accidentes, uno fue de carácter ergonómico y dos higiénicos por salpicadura de producto químico al ojo, uno de ellos resultó ser con baja. Los 4 accidentes restantes fueron de carácter de seguridad. En concreto 3 de ellos sufrieron golpe en la cabeza y el otro un corte en el ojo con una bolsa de plástico. Aparte de eso, se produjeron otros 5 accidentes a contratas.

Sobre accidentes de tráfico, hubo 6 *in itinere*, de los cuales 5 ocurrieron al ir a trabajar y solo uno al volver del trabajo. De los 6 ocurridos, 2 de ellos fueron viales. Respecto al total de los

*in itinere*, 2 de ellos resultaron ser con baja, uno de los cuales fue vial y el otro de tráfico. El nº de jornadas perdidas en estos casos fue de 22 días. No hubo ningún accidente *in motion*.

No hubo ninguna enfermedad profesional reportada.



### Iniciativas para la promoción de la salud y la seguridad de Glaxo Wellcome S.A.

- Vigilancia de la salud, realizada por Servicio de Prevención Ajeno.
- El departamento de EHS cuenta con Servicio de Prevención Propio con expertos de salud laboral, en las especialidades de: medicina del trabajo, enfermería del trabajo y fisioterapia.
- Campañas continuadas de promoción de la salud: campañas de donación de sangre, celebración del día mundial sin tabaco, pruebas rápidas de detección de VIH y taller del sueño.
- Campañas de prevención de la salud: campaña de vacunación contra la gripe, prevención de cáncer de colon y mama.
- Se continua con el programa de Pausas Activas: es una iniciativa en la que cada trabajador lleva a cabo pausas activas en sus tareas para realizar ejercicios específicos que ayuden a mejorar el impacto ergonómico. Los ejercicios están diseñados específicamente para cada tipo de puesto por el servicio de salud laboral propio, con especial refuerzo en los puestos de mayor riesgo ergonómico.
- Curso on-line para prevención del Ictus: otorgando a GSK Aranda la Certificación de Espacio Cerebroprotegido por haber formado al 30% de la plantilla.
- Instalaciones deportivas: gimnasio y pistas de pádel y te-

nis gratuito para familiares y empleados. (Sólo en meses previo a la pandemia)

- Retos saludables: como el de "Alcanza tu peso ideal", en el que los empleados pueden participar por equipos.
- Consulta médico-asistencial: existe 2 horas diarias de consulta médica y de enfermería a disposición de los empleados. No solo cubre las necesidades de salud laboral, sino también cualquier otra patología común.
- Contamos con sesiones de fisioterapia en función de las necesidades que planteen los empleados. La fisioterapia preventiva programada, ha demostrado también ayuda a disminuir el absentismo en fábrica, fundamentalmente en analistas de Laboratorio.
- Nutricionista: servicio disponible de 2 horas a la semana, tanto para consultas puntuales, como para asesoramiento continuado en programas individualizados.
- Se sigue realizando un seguimiento específico anual del riesgo psicosocial de todos los empleados por parte del departamento de salud laboral.
- Para continuar con buenas prácticas de salud física y mental en el periodo de pandemia, se han lanzado cursos y sesiones on-line: pilates, cardio-box, ejercicios hipopresivos, meditación, mindfulness, y otros cursos que ayudan a mejorar la resiliencia personal y gestión de la

energía, en formato "Mental Talks", como charlas sobre la psicología positiva, confianza, generosidad, asertividad, mejora de emociones, gestión de emociones, motivación y gestión de conflictos.

- Formaciones a socorristas y bomberos: existen empleados que de forma voluntaria reciben formaciones mensuales (bomberos) y trimestrales (socorristas) en materia de seguridad y salud para prestar asistencia en caso de accidente.

### 2.2.4. Relaciones sociales

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

En la fábrica de **Glaxo Wellcome S.A.**, el diálogo social está organizado en torno al Comité de Empresa. Es un órgano de representación colectiva de los trabajadores del Grupo GSK en Aranda de Duero, cuyas competencias, organización y funcionamiento se adecuarán a lo dispuesto en el presente reglamento, en el Convenio Colectivo y en el ordenamiento jurídico laboral.

La composición de dicho Comité se ajustará a lo dispuesto en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores. Actualmente, el comité lo componen un total de 17 personas, representantes de los trabajadores elegidos por votación por todos los empleados de la fábrica.

Algunas de sus funciones, recogidas en el Reglamento Interno de Funcionamiento, son tomar acuerdos y medidas para su ejecución sobre cualquier tipo de materia, salvo que por disposición legal no proceda,

La Comisión Permanente, formada por el Presidente y el secretario/a tiene, entre otras funciones gestionar las reclamaciones o iniciativa de los trabajadores que no corresponda a otra comisión de trabajo o aún correspondiéndole, cuando su importancia lo requiera.

El Reglamento Interno recoge el procedimiento a seguir cuando existan reclamaciones por parte de los trabajadores, que consideren lesionados sus derechos o detecten una situación

de injusticia social, y cómo comunicarlo al Comité de Empresa que gestionará dicha reclamación.

Los trabajadores podrán someter a la consideración del Comité cualquier iniciativa encaminada a mejorar sus condiciones de trabajo, e incluso, podrán promover asambleas informativas sobre temas de interés siguiendo el procedimiento establecido.

Contamos también con representación en el Comité de Empresa Europeo (EWC) que se creó en virtud de un acuerdo con representantes de los empleados como respuesta de la Empresa a la Directiva de la Unión Europea correspondiente. Su función principal es proporcionar información sobre el progreso y los planes de la Compañía, para ayudar a estimular el diálogo constructivo con los representantes de los empleados de los países involucrados.

Es importante destacar la existencia del Comité de Seguridad y Salud que, regido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención da cobertura a todos aquellos aspectos relacionados con la Seguridad y la Salud de los empleados. Consta de una representación de los empleados, 4 Delegados de Prevención, con voz y voto, que son elegidos entre los miembros del Comité de Empresa. Este Comité vela por mantener los más altos estándares de Seguridad y Salud para los empleados, más allá de lo que la normativa establece.

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

La fábrica de **Glaxo Wellcome S.A.** 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.

#### 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... Cada año, se establece con el manager cuales son las oportunidades de desarrollo y se fija el objetivo. Dentro del modelo mencionado, el manager y colaborador acuerdan cuales van a ser las iniciativas formativas en las que va a participar y, se siguen los procedimientos disponibles en cada caso.

**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 del Grupo GSK en el desarrollo del talento y la satisfacción del empleado.

En **Glaxo Wellcome S.A.** tenemos varios procedimientos e instrucciones técnicas tanto generadas por el departamento de Recursos Humanos como por Calidad y el resto de áreas, trasposiciones de políticas corporativas que establecen las responsabilidades y sistema de gestión de la formación en fábrica. A continuación un listado de algunas de dichas normativas: Así como multitud de procedimientos de entrenamiento propios de las áreas.

De forma anual se realiza un ejercicio de detección de necesidades de formación y planificación de la formación a nivel de RRHH. Aquellas formaciones que se acuerden serán volcadas en un plan que tiene por objeto controlar y verificar que los empleados tienen disponibles las formaciones requeridas.

Al final del año, es de obligado cumplimiento que todos los empleados realicen una evaluación de la satisfacción con toda la formación recibida a lo largo del año. Dicha evaluación se realiza entre el manager y cada uno de sus colaboradores y se presenta al departamento de entrenamiento (MyLearning) que se encarga de analizar las acciones de mejora que salen de dicha evaluación, las pone en común con el departamento de RRHH y se establece el plan de acción para dar las respuestas.

Desde 2018 y durante 2019, a raíz de una de las encuestas de satisfacción se puso en marcha un análisis con todos los departamentos de aquellas formaciones de cualquier tipo que los empleados solicitaran, así como un plan para dar respuesta a las inquietudes relacionadas con formación que en dicha encuesta manifestaron los empleados. De aquí surgieron acciones como "Conoce tu fábrica" formación abierta y volunta-

ria donde los expertos de las áreas comparten con el resto de empleados sus conocimientos sobre su área de trabajo, iniciativa que ha tenido una gran aceptación y muy buen feedback. Jornadas de puertas abiertas de Industria 4.0, con la participación de varias personas voluntarias que se han encargado de exponer en visitas de empleados aquellas líneas de trabajo abiertas en Industria 4.0 y que suponen un reto a la innovación; formaciones en ofimática, herramientas de analytics...

En 2020 se llevó a cabo una iniciativa formativa que supuso una certificación oficial como "Espacio cerebroprotegido" por la Fundación Freno al ICTUS, debido a la implantación de ésta en nuestra fábrica de Aranda de Duero.

El objetivo era la identificación, estabilización y actuación en caso de presentarse un ictus en nuestro centro de trabajo o en el entorno familiar y/o social.

El presidente de la Fundación, Julio Agredano, hizo la entrega de la certificación a Ismael de los Mozos, Director de fábrica GSK Aranda, el 24 de febrero en un acto en el que puso de manifiesto la importancia de la actuación ante los síntomas de esta enfermedad cerebrovascular. También asistió Elena Hermita, Jefe del Servicio de Salud Laboral, así como varios representantes de los trabajadores de la planta y delegados de prevención.

El proyecto consistió en la formación de un porcentaje de la plantilla de la fábrica de GSK en Aranda de Duero para identificar y actuar en caso de ictus. De esta manera, la planta Ribereña de GSK se convierte en la primera fábrica que logra dicho reconocimiento, consiguiendo cobertura de personal formado ante un ictus en los tres turnos de la fábrica y en el turno de fin de semana.

#### POC-R-001 Gestión de la formación

#### IT-C-OP-225

Gestión del entrenamiento de incorporación en la fábrica de Aranda

#### POC-C-028

Organización, gestión del personal y entrenamiento

#### IT-C-OP-220

Procedimiento general para la gestión del entrenamiento en la fábrica de Aranda

Este programa lo han cursado un total de 178 personas; 106 mujeres y 72 hombres.

Esta formación, también pone en valor la importancia social que tiene que lo/as trabajadores/as de las compañías puedan ser los primeros en dar la voz de alarma y que gracias a su rápida y correcta actuación se acelere la cadena asistencial y de supervivencia ante un ictus.

Puesto que somos nosotros los dueños de nuestro desarrollo y debemos ser quienes tomemos las riendas de lo queremos aprender para, de esta manera, estar más motivados y predispuestos al aprendizaje y la interiorización de la información: En octubre de 2020 se hizo una consulta a toda la plantilla para saber si querían incluir alguna formación adicional al catálogo formativo de 2021.

### Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales

CATEGORÍAS	CANTIDAD TOTAL HORAS DE FORMACIÓN 2020	PORCENTAJE
Directivo/a	260,03	1,46%
Gerentes	740,22	4,16%
Jefaturas Intermedias	2979,37	16,76%
Técnico	5286,52	29,74%
Administrativo/a	947,79	5,33%
Operario/a	7561,58	42,54%
Total	17775,51	100,00%

## 2.2.6. Accesibilidad discapacidad

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

En **Glaxo Wellcome S.A.** existen una serie de espacios libres de barreras arquitectónicas, esto incluye servicios, dimensiones de las zonas de paso, rampas de acceso y sistemas de elevación, ascensores... Los edificios que cuentan con estas medidas son el Edificio Social, el nuevo edificio de Oficinas de Primaria así como el Edificio Principal en sus áreas de Recepción y administración (oficinas).

La estrategia de la fábrica en este aspecto es garantizar la accesibilidad universal de las personas con discapacidad en los proyectos de nuevos edificios y/o instalaciones.

Las características de nuestra actividad desde un punto de vista de prevención de riesgos laborales condicionan la incorporación en determinados puestos a personas con algunas discapacidades relacionadas con problemas de movilidad. Pero se contempla la posibilidad de que puedan ocupar otros puestos administrativos o de supervisión.



## 2.2.7. Igualdad

En el año 2018 **Glaxo Wellcome S.A.** fue reconocida con el "Distintivo de Igualdad en la Empresa" (DIE) como reconocimiento por la aplicación relevante y especialmente significativa de "medidas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadoras y trabajadores", tal y como indica la ministra de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad en el Boletín Oficial del Estado publicado el 5 de octubre de 2018.

Este distintivo constituye un tremendo éxito en nuestra política de Recursos Humanos, ya que certifica el esfuerzo realizado desde hace varios años para asegurar un entorno de trabajo en el que la diversidad de género no sea solo un objetivo, sino el medio para conseguir una empresa más eficiente, productiva e innovadora.

En nuestra fábrica buscamos generar un entorno de mutuo compromiso en el que las metas y situaciones personales sean compatibles con la consecución de los objetivos de negocio. Queremos que trabajar en nuestra planta sea mucho más que una experiencia de índole profesional.

Por este motivo en Enero de 2008 creamos el Programa Nexa que constituye un lugar de encuentro entre nuestro compromiso con las personas que aquí trabajan y su compromiso con **Glaxo Wellcome S.A.**

### 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 compro-

**No se trata de tener derecho a ser iguales, sino de tener igual derecho a ser diferentes.**

Equipo de Trabajo de Igualdad de **Glaxo Wellcome S.A.**

Este programa incluye todas aquellas medidas a disposición de la plantilla que guardan relación, no solo con nuestras condiciones profesionales, sino que también están destinadas a apoyarnos como personas. Dicho programa recibió el premio en 2012 a las "mejores prácticas de Recursos Humanos" por la Universidad de Burgos y sus medidas se encuentran resumidas en la memoria. El compromiso de **Glaxo Wellcome S.A.** con la igualdad de oportunidades y la diversidad, como valores indispensables, fue reconocido también por La Junta de Castilla y León con la concesión del Plan Óptima en 2008 y con las consecuentes renovaciones de este reconocimiento.

miso que como empleadas/os del Grupo GSK, 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.

## Medidas adoptadas y planes para promover la igualdad de trato y de oportunidades

### GSK Smile

#### Objetivo

Programa de GSK España que engloba diferentes tipos de actividades, las cuales tienen como objetivo ayudar a las personas a gestionar y aumentar su energía, mejorando su salud y bienestar. Persigue cumplir el compromiso de GSK con la protección de la salud, la seguridad y el bienestar de lo/as trabajadores/as, procurando un entorno laboral adecuado y de manera continuada.

Para ello se busca dotar, mediante INFORMACIÓN y CONOCIMIENTO, de herramientas a toda la plantilla (independientemente de su género) para que sean conscientes de las necesidades de su cuerpo, de la importancia de la salud, de los hábitos saludables y de las rutinas aconsejables para llevar una vida plena a todos los niveles. Se incentiva el deporte, los retos saludables y los hábitos positivos. Se busca, en definitiva, que las personas sepan cómo llevar una vida más saludable y se espera que la adquisición y el uso de estas herramientas adquiridas incida de manera positiva en el ámbito laboral.

#### Descripción

- Este Programa engloba diferentes campañas de Sensibilización, Conferencias, Actividades Deportivas, Talleres, Revisiones Médicas y Retos para la adquisición de hábitos saludables.
- Estas actividades son de libre elección y pueden llevarse a cabo antes, durante o tras la jornada laboral.
- El programa va acompañado de una fuerte campaña de comunicación para darlo a conocer y para remarcar la importancia de la salud tanto física como mental, en el ámbito laboral y familiar.

### Programa de evaluación

#### Objetivo

El objetivo de esta medida es identificar el talento dentro de nuestra organización, ya sea en personal temporal como fijo. Especialmente es muy interesante a la hora de reconocer el talento joven femenino.

Gracias a este programa la empresa será capaz de crear planes de desarrollo personalizados y poner el foco en las personas que tengan una especial potencialidad de crecimiento.

Los resultados de la Evaluación se comparten con lo/as trabajadores/as, lo/as cuales pueden identificar áreas de mejora en su forma de trabajo o en cualquier otra área.

Para el departamento también es una herramienta muy útil ya que pueden tener conocimiento del talento interno y de las necesidades que tienen sus equipos. Se facilita información de todo tipo, como, por ejemplo: el estilo de liderazgo con el que las personas se sentirían más cómodas, preferencias de trabajo en equipo o de manera individual... es decir; información muy valiosa de cara a tomar decisiones y asignar tareas.

Este proceso está completamente integrado y forma parte del ciclo de trabajo de cualquier persona en GSK Aranda.

Actualmente las evaluaciones se llevan a cabo bajo demanda del responsable o si se solicita una transformación de contrato a indefinido.

#### Descripción

- Se trata de una serie de entrevistas realizadas por una consultora externa que evalúa diferentes competencias, oportunidades de mejora, habilidades, potencial, estilos de liderazgo que se adecue más a las necesidades de la persona, gustos y preferencias laborales, expectativas hacia la compañía y una serie de variables que se han considerado de especial interés conocer.
- Los resultados son compartidos con la persona entrevistada, con el departamento de Recursos Humanos y con el/la Responsable directo/a.
- Las personas, en este caso mujeres, que llevan a cabo las entrevistas tienen formación específica en materia de igualdad de género.

### Programa acelerado para mujeres

#### Objetivo

Como programa formativo específico para mujeres de perfil senior, tiene por objetivo crear un liderazgo inclusivo en donde se valore y aproveche diferentes perspectivas, experiencias y estilos de la comunidad global. Por lo tanto, se trata de un programa que tiene por finalidad acelerar el desarrollo de mujeres con especial talento dentro de nuestra compañía.

Este programa sigue vigente y gestionado a nivel internacional, aunque este año no contamos con actualización de las participantes.

#### Descripción

- Programa formativo específico para mujeres con un perfil senior, o con demostrada experiencia en nuestra compañía, y que cuentan con un alto potencial y un alto rendimiento.
- Como primer paso, se debe detectar el talento interno. Este punto estaría estrechamente relacionado con la medida anterior, mediante la cual gracias a entrevistas específicas se detecta las fortalezas, la potencialidad y las áreas de mejora de toda la plantilla.
- Una vez detectado el talento interno, y en concreto el talento Senior, se planifica diferentes tareas, proyectos y se marcan objetivos ambiciosos y retantes para formar y desarrollar a estas mujeres dentro de la compañía.
- Con la figura del "Patrocinador" o "Patrocinadora", el cual debe ser un/a líder de alto nivel, se espera dar un soporte y una ayuda personalizada a las participantes de este programa.

### Formación al empleado/a

#### Objetivo

En esta medida hemos procurado englobar varios programas formativos nuevos que hemos creado para el desarrollo de la plantilla.

El objetivo es el continuo reciclaje y actualización de conocimientos, adquisición de nuevas competencias y el incremento del talento interno.

Se trata de facilitar la formación y las herramientas necesarias para que toda la plantilla se forme y esté actualizada en todo momento sin que incurra en un gasto económico para ello/as.

#### Descripción

- Conjunto de formaciones gratuitas de diversa temática y contenido.
- Tienen formatos diferentes y en algunos casos está enfocado a categorías profesionales concretas. Se presentan en formatos tanto online como presencial.
- Las formaciones y los programas formativos en su conjunto se establecen en base a las necesidades formativas que se detecten en las actividades diarias de la fábrica y/o a la estrategia que se desea seguir.

### Programa para Futuros Líderes

#### Objetivo

Programa de selección e incorporación de talento joven que busca formar, desarrollar y comprometer a personas con perfiles especialmente potenciales dentro de nuestra compañía.

Cada año, los diferentes negocios deciden si quieren llevar a cabo el proceso. En 2020 GSK Aranda resolvió no incorporar a personas mediante este programa, aunque otros negocios de GSK sí le han dado continuidad por lo que el programa sigue vigente y en funcionamiento según demanda.

#### Descripción

- Mediante este programa se selecciona a jóvenes con talento, procedentes de países de todo el mundo para que formen parte de GSK y tengan la oportunidad de desarrollar sus habilidades técnicas y de liderazgo.
- Tiene una duración de dos a tres años.
- Las personas seleccionadas llevarán a cabo un programa formativo muy estructurado mediante el cual irán rotando por diferentes departamentos e incluso por diferentes negocios dentro de GSK.

### Diversidad y Trabajo

#### Objetivo

En este último año, y debido al COVID, no pudimos completar una de las medidas de la segunda esta de esta iniciativa, que era fomentar el acceso al mundo laboral de personas con Diversidad Funcional.

De los tres bloques destacados para la tercera etapa solo tenemos actualización del segundo (visibilidad y apoyo del colectivo LGTBI) ya que la sesión formativa sobre diversidad todavía no se ha podido realizar puesto que estaba planteada para que fuera presencial y la iniciativa de incorporar a una persona con discapacidad aún continúa detenida.

#### Descripción

- En esta tercera etapa la diversidad ha pasado a formar parte de nuestros pilares esenciales para ser un "Empleador Moderno". Este pilar se ha clasificado con el nombre de "BE YOU".
- El programa de formación sobre diversidad supone tener a un grupo de "embajadore/as" y/o "formadore/as" capacitados para transmitir las ideas y los conceptos esenciales de manera que el colectivo que recibe esta formación entiende que la Diversidad es un hecho y que supone la existencia de diferencias que hacen que cada persona sea única.
- La visibilidad y el apoyo al colectivo LGTBI se refleja en un proyecto llamado SPECTRUM mediante el cual llevamos a cabo diferentes iniciativas, campañas de apoyo y eventos informativos sobre este colectivo.
- En este 2020 SPECTRUM ha continuado teniendo, pese a la pandemia, mucho movimiento a nivel de las redes sociales

corporativas, ejemplo de ello son las charlas sobre igualdad y concienciación de la realidad trans en el mundo laboral.

### Currículums ciegos

#### Objetivo

Esta medida tiene el objetivo de añadir una garantía adicional en materia de igualdad a la hora de realizar la primera criba curricular.

#### Descripción

- Aunque, previa a la implantación de esta medida no habíamos detectado un problema de desigualdad a la hora de realizar la criba curricular se consideró interesante añadir esta herramienta para asegurar que la primera selección de candidato/as de un proceso no estuviera influido por el género de la persona.
- Cuando esta medida se implantó por primera vez la herramienta utilizada fue un sistema mediante el cual se codificaban los Currículums que nos iban llegando a nuestra fábrica guardando solo datos de interés como son: formación, idiomas, experiencia...etc. En ningún caso se codificaba el género o el nombre de la persona.
- El Cv en formato electrónico quedaría codificado por una serie de "TAGS" que resultaban de completar las diferentes casillas del Excel. En el momento de la búsqueda, por formación, perfil o idiomas nos aparecería el TAG de los Currículums que nos podía ser de interés y de esta manera podíamos acceder a él fácilmente buscando en nuestra Base de Datos.
- Esta se trataba de una herramienta que buscaba sumarse a las diferentes medidas, procedimientos, políticas y formas de trabajo neutrales que llevamos a cabo en el departamento de Recursos Humanos de GSK Aranda.

Aunque en un primer momento, y para gestionar de una manera más eficiente el papel dentro de la oficina, esta fue una medida muy bien valorada, vimos que generaba una carga de trabajo muy grande con respecto a la imputación de datos. Como mejora a esta medida y solución de los problemas detectados en 2017 se comenzó a trabajar en una herramienta nueva: People Fluent.

Esta herramienta informática facilita la búsqueda de las candidatas y los candidatos. La imputación de los datos se lleva a cabo por la persona que aplica al proceso de selección. Por otro lado, la búsqueda de la persona también se lleva a cabo sin tener en cuenta el género.

En 2019 se modificó el proceso de selección y se implantó otro sistema para que las personas se inscribieran mediante plataformas sociales como LinkedIn. Quedando la aplicación de People Fluent solo para procesos de Becas.

La nueva aplicación no solicita foto de la persona, pero sí nombre y solo en algunos casos género (depende del proceso de

selección). Se trata de una herramienta global y de uso obligatorio para los negocios. Asegura la confidencialidad de los datos y el cumplimiento de la LOPD con el consentimiento de la persona.

### Equipo de Trabajo para la Igualdad

#### Objetivo

Creación de un Equipo de Trabajo para la Igualdad a nivel local con representantes de diferentes departamentos. Este Equipo está compuesto por representantes de lo/as trabajadore/as, por la responsable del departamento de comunicación, por el director y una técnico del departamento de recursos humanos. Una de las personas del equipo es además representante de Aranda en la Comisión de Igualdad de Madrid.

Esta Comisión está compuesta por diferentes personas de todos los negocios de GSK que trabajan y unen sus fuerzas con el objetivo de llevar a cabo las diferentes medidas en materia de igualdad y para posicionar interna y externamente a GSK como empresa comprometida con la Igualdad y la Diversidad.

Esta figura de nexos será también el vínculo de la fábrica de Aranda en materia de acoso sexual o por razón de sexo. En el momento en que haya alguna denuncia de este tipo, las personas que aquí trabajan sabrán que pueden dirigirse a esta figura y, de manera anónima, se escalará el caso al Comité de Igualdad para su posterior investigación.

Dentro de esta Comisión contamos también con el soporte de una Agente en Igualdad, específicamente formada y conocedora de la materia, que ha accedido a darnos soporte en la elaboración, diseño e implantación de las medidas puestas en marcha desde GSK Aranda.

#### Descripción

- La diversidad en la composición del Equipo de Trabajo, permite recoger la opinión y sugerencias de toda la organización en esta materia. Los miembros del equipo tienen el objetivo de realizar una divulgación adecuada de las medidas, ayudar en la correcta implantación, seguimiento y control de eficacia de las medidas que implantamos. Son también responsables de dar soporte en la preparación del dossier que debemos entregar al ministerio de igualdad.
- El equipo está compuesto por nueve miembros, cuatro miembros son permanentes y el resto irá rotando con una periodicidad bienal.
- Desde la Comisión de Igualdad instaurada en Madrid se tratarán todos los asuntos relacionados con igualdad y diversidad que se planteen en el seno de los diferentes negocios, se pondrán en común las medidas locales y los avances que presenten los diferentes equipos de trabajo. Esta Comisión absorberá también los temas relacionados con el acoso y la discriminación.

- Para asegurar que las medidas que se implantan no solo persiguen objetivos en materia de Igualdad en 2018 se resolvió dividir la Comisión en cuatro equipos que deberán enfocarse en cuestiones de (1) Conciliación, (2) Diversidad Cultural y Religiosa, (3) LGTB y (4) Generaciones, para así poner en marcha medidas que mejoren los cuatro pilares.

En 2019, como iniciativa local y con el objetivo de detectar nuevas medidas en materia de igualdad se puso en marcha en GSK Aranda "La Mesa de Mujeres" que consistió en reunir a 9 mujeres de diferentes departamentos, edades y categorías profesionales para que pensaran en medidas y soluciones de mejora en esta materia.

Gracias a esta iniciativa se implantó el teletrabajo parcial, se comenzó a comunicar en muchos más medios las nuevas ofertas a posiciones internas, se dio a conocer toda la estructura organizacional que tenemos para gestionar la igualdad en la compañía y se publicaron diferentes videos para dar visibilidad a las reducciones de jornada por guarda legal a las que se acogen los hombres que trabajan en nuestra fábrica. Se detectaron además otras posibles medidas que están actualmente en fase de estudio.



### Espacio web "Igualdad en GSK"

#### Objetivo

Mejorar el espacio existente en la intranet sobre Igualdad en GSK Aranda, de manera que éste sirva como invitación a toda la plantilla para la participación activa en nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades y la diversidad.

#### Descripción

Diseño de un espacio web atractivo e intuitivo en nuestra intranet, destinado a la Igualdad y la Diversidad en GSK Aranda, que permita a toda la plantilla encontrar fácilmente la información que precise en esta materia y que invite a establecer un flujo real y bidireccional de comunicación.

Actualizar el espacio web con la información más relevante de la empresa y de nuestra sociedad en materia de igualdad (novedades, eventos, noticias de prensa). La gestión y el mantenimiento del espacio WEB será responsabilidad del departamento de Comunicación y del Equipo de Trabajo para la Igualdad.

Esta iniciativa no tiene ninguna actualización ya que no se han generado cambios sustanciales en la web.

## Formación y Sensibilización en Igualdad

### Objetivo

Creación de un curso online sobre Igualdad y Diversidad cuya acreditación será obligatoria para todo/as lo/as empleado/as, de manera que aseguremos que todo/as conocen los conceptos básicos y el compromiso de la compañía en esta materia.

### Descripción

- Diseñar y elaborar un curso online utilizando la herramienta corporativa de eLearning con los aspectos más destacados en materia de igualdad y diversidad en GSK. La finalidad del curso es sensibilizar a la comunidad de GSK Aranda y dar a conocer los conceptos básicos en materia de igualdad.
- La acreditación será obligatoria para todo/as lo/as empleado/as de GSK Aranda.

Esta iniciativa no tiene ninguna actualización ya que la formación se dio por completada y se extendió a todo el personal de fábrica.

## Agente en Igualdad

### Objetivo

Para poder contar con una persona experta en materia de igualdad, nos hemos puesto en contacto con la Agente de Igualdad de nuestra sede localizada en Tres Cantos, la cual pertenece a la Comisión de Igualdad de GSK España. Esta persona ha sido instruida específicamente en materia de igualdad y nos proporcionará sus conocimientos y su experiencia para enfocar adecuadamente el diseño del plan y las diferentes medidas.

### Descripción

- La agente de Igualdad realizó el curso de "EXPERTO EN AGENTE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES", organizado por Ibecon y el Centro Superior de Estudios Universitarios La Salle. Las sesiones del curso cubrieron un total de 300h (30 créditos de formación), contando con los siguientes módulos:
  - Género e Igualdad: Marco Conceptual.
  - La contextualización de la situación actual de la mujer
  - Políticas Institucionales para la Igualdad entre mujeres y hombres
  - La figura profesional del agente de igualdad
  - Intervención en contextos específicos, Violencia contra las mujeres
  - Diseño y Evaluación de Programas y Proyectos de Igualdad con perspectiva de género

Esta figura nos da soporte para la puesta en marcha y el enfoque de las medidas. Además, nos ayuda con la elaboración del informe del plan de igualdad.

A mayores, se llevó a cabo una campaña de comunicación para buscar voluntarios y/o voluntarias que tengan o que quieran for-

marse en materia de igualdad. El objetivo era encontrar personas que pudieran llegar a ser expertas en Materia de Igualdad y que estuvieran físicamente en la fábrica.

A este llamamiento respondieron cinco mujeres y una de ellas fue la elegida para realizar esta formación. Actualmente la primera parte de la formación está cursada y completada por parte de la empleada seleccionada pero aún está pendiente la realización de un último trabajo para poder recibir la titulación oficial.

La última actualización con respecto a esta medida es que: tras la campaña de comunicación para buscar voluntarios y/o voluntarias que tengan o que quieran formarse en materia de igualdad (para dar soporte a nivel local) se seleccionó a una persona que actualmente ha completado la mayor parte del curso y está pendiente de la realización de un último trabajo para poder recibir la titulación oficial.

## Día sin cole

### Objetivo

Enmarcado dentro de las iniciativas de la compañía para ser un "Empleador Moderno" en 2019 se llevó a cabo "El Día Sin Cole".

Esta iniciativa consistía en organizar una jornada especial para lo/as hijo/as de empleado/as en un día que por calendario escolar los menores no tendrían colegio, pero los adultos sí teníamos que trabajar.

### Descripción

- Lo que buscábamos era flexibilizar y facilitar una opción entretenida e interesante para las familias.
- Normalmente, estos momentos en el año suponen un trastorno para los trabajador/as ya que deben buscar acomodo para sus hijo/as con familiares o bien solicitar vacaciones para poder encargarse de ellos.
- Esta jornada fue costeada por la compañía y supuso una gestión de coordinación con una empresa externa que aportó a los monitores y llevó a cabo las actividades.

2020 fue el último año que se llevó a cabo esta iniciativa debido a la pandemia. La fecha elegida ese año coincidió con un momento complicado para la conciliación de las familias y se llevó a cabo también de manera gratuita.

En esta segunda ocasión fueron tres días de actividades. Además, las manualidades realizadas por lo/as niño/as durante estas tres jornadas se vendieron a un precio simbólico y el dinero recaudado se donó a Cáritas.

## STEM

### Objetivo

En 2018 GSK Aranda empieza a colaborar con la fundación ASTI y con su proyecto STEM Talent Girl.

Este es un proyecto de referencia en España que tiene por objetivo el fomento de vocaciones y talento STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) en población femenina.

Desde GSK se apuesta por actividades y políticas que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por ello, a lo largo de estos años se han puesto en marcha numerosos proyectos, como esta colaboración con STEM Talent Girl para hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades de mujeres y niñas; y programas formativos propios con el objetivo de crear un liderazgo inclusivo e identificar, reconocer y empoderar al talento joven femenino de la compañía.

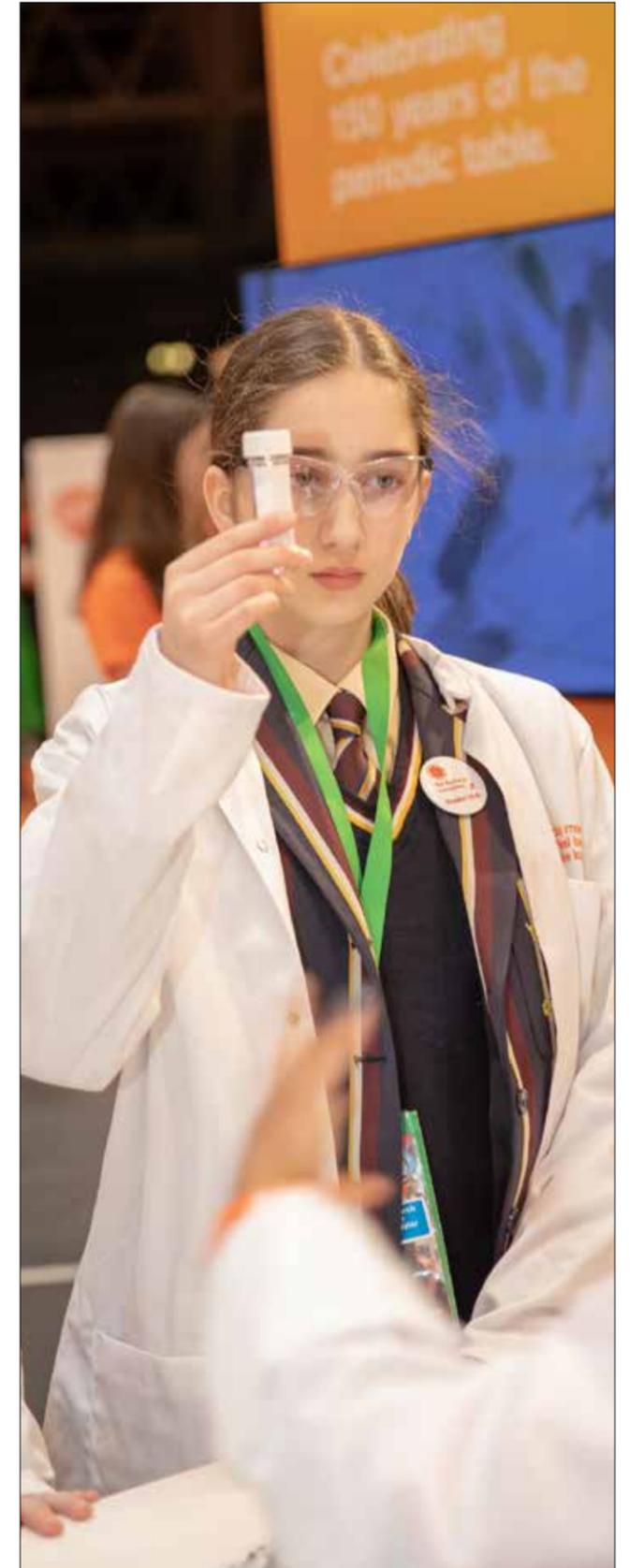
Esta iniciativa ha tenido continuidad en 2020.

### Descripción

- Se calcula que las carreras STEM supondrán en menos de diez años el 50% de las profesiones en España, un país donde solo diez de cada mil alumnos optan por este tipo de formación universitaria, de los cuales solo el 26% son mujeres.
- Esta iniciativa está presente en siete provincias de Castilla y León (Ávila, Burgos, León, Palencia, Salamanca, Segovia y Valladolid) y participan cerca de 500 alumnas procedentes de más de 130 centros educativos de la comunidad.

Las iniciativas que ya hemos dado por concluidas son: El Plan de Acogida, la Formación a los Responsables, El Certificado de Profesionalidad de Nivel III y la Guía para Nuevos Padres y Madres.

Este último año 2020, y pese a la pandemia, se continuaron sucediendo sesiones formativas en formato online para que no se detuvieran las actividades. Además, en enero nuestra directora de "Salud Laboral y Medio Ambiente" llevó a cabo una "masterclass" online en el marco del mes de la ciencia.



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

### ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

La LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 48 que “Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.”

En este aspecto, el Grupo GSK recoge entre sus políticas y procedimientos:

- La Política sobre el Acoso (POL-GSK-204) que establece que en el Grupo GSK no se tolerará el acoso que esté basado en la raza, el color, el origen étnico o nacional, la edad, el sexo, la inclinación sexual real o sospechada, la religión, la discapacidad u otra característica de la persona.
- La Política de Código de Conducta (POL-GSK-001) que recoge entre sus normas el deber de lo/as empleado/a de construir unas relaciones con lo/as cliente/as, lo/as proveedores/as y los/as compañero/as basadas en la confianza mutua, tratando a cada uno con respeto y dignidad. Adicionalmente, los/as empleado/a que se incorporan a **Glaxo Wellcome S.A.** reciben formación sobre el contenido de estas políticas y, una vez incorporado/as, se les informa de sus modificaciones/actualizaciones a través de la propia intranet o mediante formación (si la modificación fuese sustancial).
- Política de Igualdad de trato (POL-204).
- PNT-CECC-01 Comunicación de conductas indebidas.

Asimismo, se realizan publicaciones periódicas en la intranet para ayudar a los/as empleados/as a orientar sus decisiones de acuerdo con los compromisos de integridad y ética asumidos por el Grupo GSK y se pone a su disposición un Servicio de Ayuda a la Integridad.

Hay que reseñar que en 2020 no se ha presentado ante ningún miembro del Departamento de RR.HH., ni del departamento de Salud Laboral ninguna denuncia o queja formal de discriminación o acoso.

En **Glaxo Wellcome S.A.** contamos con una potente herramienta que puede ser utilizadas para denunciar tanto el acoso sexual y por razón de sexo como cualquier otro tipo de acoso (*mobbing*, etc). Tenemos también diversas políticas, normativas y procedimientos que fijan las bases y sirven para crear, incenti-

var y dotar de un marco “político” y cultural corporativo basado en la igualdad de trato.

- La herramienta de denuncia lleva por nombre “Levanta la Voz” o SPEAK UP en inglés: Se trata de una línea telefónica confidencial para realizar denuncias.
- El contrato laboral, como documento vinculante, declara en su 7ª Anexo que toda persona que comienza una relación laboral con **Glaxo Wellcome S.A.** deberá “Respetar los principios de igualdad”:

*En cumplimiento de las políticas de igualdad de GlaxoSmithKline, usted se compromete a garantizar el respeto a los principios de igualdad de oportunidades y de trato de todas las que trabajan GlaxoSmithKline, sin considerar el sexo, la edad, la preferencia sexual, el origen étnico o nacional o la discapacidad de cualquiera de ellos.*

- Código de Conducta:** Es otro documento vinculante, que ya hemos señalado anteriormente, del cual todo/as los trabajadores/as deben certificar su aceptación y en el que viene especificado la prohibición y la no aceptación de conductas de acoso de ningún tipo.
- Artículo 112 del Convenio de la Industria Química:** Consideración de las conductas de acoso como inaceptables, tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso. Asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el acoso en el entorno laboral en el caso de que se produzca.

Se especifican procedimientos de actuación, tanto para el acoso sexual, como el acoso por razón de sexo, como otros tipos de acoso (*mobbing* y discriminatorios):

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad de las personas implicadas.
- Priorización
- Investigación de los hechos, objetiva e imparcial (si es preciso por profesionales especializados)
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias.
- Garantía de que no se producirá trato adverso en una persona como consecuencia de la presentación de denuncia.
- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo, en las mismas condiciones, si esa es su voluntad.

A continuación, vamos a proceder a explicar más detalladamente la herramienta de “**Levanta la Voz**” o **Speak Up**:

Como hemos mencionado, se trata de una línea confidencial para generar denuncias u expresar inquietudes de manera anónima.

Desde nuestra intranet hay un acceso directo que informa a lo/as trabajadores/as de cómo debe ser el procedimiento a seguir.

En esa página se insta a comunicar todas las conductas indebidas que sean un incumplimiento de nuestro Código de Conducta u otras políticas o procedimientos de la compañía. Primero es recomendable hablar internamente con el/la Responsable Directo/a, con el departamento de Recursos Humanos o con la recientemente incorporada figura de Comité de Igualdad. En el caso de que el/la trabajador/a no pueda hacer esta primera comunicación o se sienta incómodo/a tratando el problema o conflicto de manera interna, es entonces cuando se insta a utilizar el Canal de Speak Up, “Levanta la voz”.

La denuncia o informe se puede hacer vía telefónica o a través de la intranet. En ambos casos se administra fuera de **Glaxo Wellcome S.A.**

Independientemente de la forma en la que se presentan las inquietudes o las quejas por parte de los/as trabajadores/as, el Grupo GSK garantiza tratarlos de manera confidencial.

En la Intranet de **Glaxo Wellcome S.A.** desde la que se accede a esta información, se especifica opciones para presentar los informes, diferentes números de teléfono o direcciones de correo.

También se especifica qué se puede esperar una vez presentada la inquietud o el conflicto.

Dentro del Plan de Igualdad hay una serie de medidas y programas encaminadas a mejorar la integración de personas con discapacidad. A continuación detallamos algunas de estas medidas: Plan Familia, Colaboración con la Fundación Adecco, Centros Especiales de Empleo, acciones de voluntariado para la fábrica, para los empleados y para la comunidad.

### Colaboración con la Fundación Adecco

Existen varias líneas de trabajo y colaboración con la Fundación Adecco desde hace años y ahora cada vez más también con la Fundación Eurofirms. Colaboración que tiene como objetivo la integración en diferentes ámbitos (laboral, lúdico, deportivo...) de las personas con discapacidad y dar así respuesta a la responsabilidad social no solo corporativa sino también individual de lo/as empleado/as.

En 2020 no se ha llevado a cabo ningún Orange Day debido a la situación de pandemia sin embargo para 2021 ya se ha realizado una actividad de un día. Esperamos poder organizar alguna más antes de finalizar 2021.

### Integración de las personas con discapacidad

Otra de las líneas de actuación se realiza en colaboración con la Fundación Adecco y la Universidad de Burgos y es la integración de una persona con síndrome de Down que ha realizado una beca en la Universidad.

### Plan de Desarrollo Personal (*MyPlan*)

Se trata de una herramienta de desarrollo que evalúa anualmente la consecución de los objetivos marcados (resultados) y las conductas relacionadas con los valores corporativos.

En el inicio, este proyecto de los planes de desarrollo se reforzó mediante la creación de las figuras de “Embajadores/as del PDP”, un grupo de 6 personas, de las cuales 5 son mujeres.

Sus funciones consisten en dar formación a lo/as Responsables sobre las claves del desarrollo de sus equipos y dar soporte a la plantilla a la hora de elaborar su Plan de Desarrollo Personal.

El PDP se terminó de implantar de una forma rigurosa y estandarizada en 2013. Desde entonces lo realizan todas las personas con contrato indefinido y tanto lo/as trabajadores/as como los Responsables cuentan con las herramientas y el soporte necesario para realizar Planes de Desarrollo Personal de calidad.

En el año 2018 se lanzó el nuevo Sistema de Desempeño del Grupo GSK.

### Posición en Funciones

En ocasiones hay personal de la fábrica que temporalmente tienen la oportunidad, como parte de su desarrollo, de ocupar de forma temporal puestos de trabajo de mayor responsabilidad. En esos momentos se le asigna una compensación salarial que nosotros denominamos “Acting Up” que consiste en incrementar un porcentaje sobre el salario base de esa persona como contraprestación a la adquisición de esas nuevas responsabilidades o tareas de mayor complejidad a las que usualmente realiza.

### POLÍTICAS RETRIBUTIVAS

En el marco de las políticas de Recursos Humanos, GSK España, asume como principio desarrollar un sistema de compensación competitivo que le permita seleccionar a los mejores profesionales.

En cuanto al género, las políticas en materia retributiva son neutrales y el objetivo de todas ellas es regular los criterios sobre los que se fijan los elementos retributivos. Para ello cuenta con diversas políticas que objetivan las 3 dimensiones de la compensación; retribución fija, retribución variable y beneficios sociales. Contamos también con un departamento de compensación y beneficios que lleva a cabo la implantación de dichas políticas y su seguimiento.

Entre las políticas retributivas, podemos citar: La Política de Salarios a la Contratación (POL-GSK/FE-06), que refleja “*la intención de GSK España de hacer un esfuerzo por objetivar sus criterios de contratación e incrementar la transparencia*”.

## 2 | Cuestiones sociales y relativas al personal

La progresión de la retribución fija una vez en la compañía, estará en función tanto del desempeño como del potencial del/la empleado/a.

Consideramos, por lo tanto, que los criterios para fijar la retribución fija en **Glaxo Wellcome S.A.** se rigen por los principios de competitividad externa y equidad interna, se trata de un sistema objetivo, que considera la experiencia y valía del/la candidata/a y no hace diferencias en función del género.

Tenemos también la Política de Bono (POL-GSK/FE-04) que *“regula el sistema de Bono anual”*.

Dentro de los grados, en los que hay tanto mujeres como hombres, podemos afirmar que no existen diferencias significativas en cuanto a la retribución que reciben mujeres y hombres.

Esta afirmación además viene soportada por las políticas salariales de GSK, donde el salario está asignado en base a una categoría profesional (que se determina por tu puesto y formación) y por un grado (que se asigna por tu posición, experiencia y categoría profesional).

Si analizamos únicamente las categorías profesionales vemos que las diferencias no son muy grandes e incluso en algunas categorías el salario femenino supera al masculino.

Se detectan mejoras considerables de un año a otro aunque las comparaciones, sin añadir ninguna otra variable, son complejas ya que dentro de algunas de estas categorías hay personas con grados más altos que otras por lo que las medias salariales se ven considerablemente afectadas.

### BENEFICIOS SOCIALES

En 2010 GSK España configuró un paquete de compensaciones y beneficios llamado “GSK Te Compensa” en el que se presentan todas las medidas detalladas y diferenciadas en cinco secciones: Compensación, Beneficio, Conciliación, Reconocimiento y Desarrollo.

Es en este apartado donde vamos a desarrollar las medidas de conciliación a las que hacíamos alusión en el apartado de Organización del Trabajo medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de los dos progenitores.

Este conjunto de medidas y políticas se actualiza anualmente, según las indicaciones de corporativo o las mejoras que plantea la empresa a nivel local.

Este paquete de Beneficios persigue conseguir una Política Retributiva robusta e igualitaria, además de atraer, retener y motivar a un equipo humano con mucho talento.

Se trata de un paquete de compensaciones que hacen referencia a todo aquello que recibe el/la empleado/a como contraprestación por su tiempo, talento, esfuerzo y resultados, para alcanzar los objetivos fijados por el Grupo GSK.

Este Sistema de Compensación está basado en los principios de:

- Competitividad frente al mercado
- Vinculación a los beneficios del Grupo GSK
- Vinculación a nuestros negocios
- Reconocimiento del desempeño individual

### Garantía Salarial en Bajas por enfermedad

Mediante esta garantía **Glaxo Wellcome S.A.** cubre la diferencia entre las aportaciones de la seguridad social y nuestro salario mensual. De esta forma, cuando un/a empleado/a está enfermo no sufre ningún perjuicio económico ya que cobra lo mismo.

### Acciones

Es un plan para empleado/as con grado 6 o superior, por lo que se trata de un beneficio vinculado a los puestos ejecutivos y de gestión, ya que se entiende que es de fundamental importancia vincular a largo plazo estos puestos con los objetivos y los logros de la compañía.

### Prescripción Gratuita de Medicamentos

Se dispensará de forma Gratuita a empleado/as **Glaxo Wellcome S.A.**, ETT y familiares de lo/as trabajadores/as medicamentos para el Tratamiento Crónico, Tratamiento no Crónico, productos Consumer, Vacunas y otros productos como muñequeras, rodilleras, etc.

Como requisitos; en el caso de los tratamientos crónicos que precisen medicamentos financiados por la Seguridad Social se solicitará una receta médica.

Algunos productos Consumer (pasta de diente, enjuagues bucales, cremas, etc.) podrán ser también adquiridos bajo demanda por los/as trabajadores/as a un precio más ventajoso del que tiene el mercado.

### Comedor Gratuito

En nuestra planta contamos con un comedor gratuito donde lo/as empleado/as pueden disfrutar diariamente de diferentes tipos de menús. Entendemos que es un beneficio destacado por el tiempo y el dinero que la plantilla ahorra. Además, favorece la flexibilidad y a la conciliación ya que ayuda a que las personas inviertan su tiempo en otros quehaceres.

En el comedor se dispone de dos opciones para el primer plato y tres opciones para el segundo. Hay pan, fruta, yogures y postres variados.

Este año 2020, y por motivo de la pandemia, el comedor permaneció cerrado un tiempo. Al transcurrir unas pocas semanas

del estado de alarma se habilitó un servicio básico de bocadillos individuales.

Desde el departamento de Servicios al Empleado se trabajó para adaptar el comedor lo mejor y más rápido posible a la nueva situación.

En poco tiempo se cambió el sistema de entrega de comidas evitando que lo/as trabajadore/as tocaran el género y dispensando cubiertos individuales (en bolsas de papel). El carro situado en el centro del comedor, con diferentes opciones de ensaladas se clausuró. Para facilitar la distancia social, se habilitó una nueva sala y se dejó una distancia de metro y medio/dos metros entre comensales.

Se creó también una aplicación para gestionar un nuevo servicio de “comida para llevar” con el objetivo de favorecer que se quedaran menos personas a comer en nuestras instalaciones y para que las personas que teletrabajaran continuaran teniendo la posibilidad de disponer de comida lista para consumir.

En Navidad se continuaron proporcionando diferentes dulces típicos como turrones y pastas, pero en bolsas individualizadas. Los helados siguen disponibles y se han continuado sucediendo, en alguna fecha señalada, comidas temáticas con menús diferentes a lo habitual.

Adicionalmente, y sin que se haya visto afectado por la situación de pandemia, desde el Servicio Médico, se han continuado promoviendo el “Menú Bienestar” en el que se remarcan, dentro del menú diario, las opciones más saludables y las calorías de todos los platos que hay en el día.

Sin embargo, por ahora se ha suspendido, y continuará así mientras continúe la situación de alerta sanitaria, las frutas que se distribuían dos días a la semana, de forma gratuita, en las diferentes cafeterías para disposición de todas las personas.

### Asesoramiento Médico

Contamos con un servicio médico que gestiona los reconocimientos anuales y al que además podemos dirigir cualquier consulta durante el horario laboral.

### Descuentos y Ofertas

Descuentos y ofertas especiales en diferentes productos y servicios por ser empleado/a de **Glaxo Wellcome S.A.**

### Ayudas de Escolaridad para hijos

Dentro del programa de beneficios sociales, **Glaxo Wellcome S.A.** ofrece la posibilidad de solicitar una ayuda para compensar los gastos en los que se haya incurrido con motivo de la escolarización de hijo/as.

Estas ayudas dependerán de la edad del/la menor. En estudios Universitarios se reembolsa el 80% de los gastos de matriculación en primeras convocatorias.

También se darán ayudas mensuales (hasta un máximo de 10 meses) para los hijo/as que se encuentren estudiando en otra ciudad (siempre y cuando no existan esos estudios en la localidad de residencia de sus padres/madres).

Se tendrá en cuenta para la asignación de estas ayudas el salario de lo/as empleado/a (teniendo prioridad aquellos salarios más bajos) y como requisitos se exigirá que el/a trabajador/a tenga un contrato fijo y una antigüedad mínima de 3 años.

### Beneficios Extendidos a Familiares

Los seguros médicos y ayudas odontológicas, son beneficios extendidos también a familiares, al igual que ocurre con la dispensación gratuita de medicamentos.

### Máquinas de café e infusiones gratis

En nuestra empresa el café, el chocolate y las infusiones son completamente gratuitas. Además, existen máquinas de Vending en las que se procura tener disponible para todo/as lo/as empleado/as una gran variedad de productos como bollería y fruta a precios más económicos. Se informa en todo momento de los alérgenos existentes en los alimentos.

### Otros Beneficios

Existen otros tipos de Beneficios adicionales a los de Compensación (Retribución Económica), Conciliación y Desarrollo que también se englobarían en este Paquete:

- Plan de Previsión: Se trata de un plan de aportación definida para empleado/as fijo/as, en el que la empresa hace una aportación anual equivalente a un porcentaje del salario del/la empleado/a, salario pensionable, en función de la antigüedad y salario del/la empleado/a.
- Seguro de Vida, Accidentes e Invalidez: al adquirir la condición de personal indefinido, **Glaxo Wellcome S.A.** suscribe una póliza de Seguro de Vida, sin coste para la persona, que cubre el fallecimiento o la incapacidad por cualquier causa.
- Vehículo de Compañía: Vehículo para determinadas posiciones de la compañía.
- Ayudas odontológicas y Seguro Médico.
- Tarjeta de Crédito de la Compañía.
- Teléfono Móvil de Compañía.

### Instalaciones de Teleconferencia

De cara a facilitar la comunicación entre compañero/as de otras sedes, reduciendo lo máximo posible el impacto que pueda tener en nuestro trabajo y en nuestra vida privada el tener que realizar viajes para coordinar proyectos y mantener una comunicación eficaz, disponemos de las instalaciones y la tecnología necesaria para la celebración de teleconferencias.

### Flexibilidad Horaria

Dentro del Programa Nexo se engloban también diferentes posibilidades de Flexibilizar los horarios de lo/as trabajadores/as, de cara a que podamos conciliar mejor la vida laboral y familiar:

- Posibilidad de cambiar entre nuestro/as compañero/as los turnos y/o algún día concreto dentro de nuestro horario.
- Posibilidad de elegir siempre, por el motivo que sea, el turno de noche.
- Siendo Banda "E": Una bolsa de horas con la que poder disfrutar de tiempo libre y que se permite compensar en otro momento.
- En turno central: Una hora y media de flexibilidad de entrada en invierno y dos horas en verano. La salida se efectuaría en función de la hora de entrada.
- Viernes Móvil: La posibilidad de cambiar la tarde libre de los viernes por cualquier otra tarde.
- Vacaciones Flexibles: Opción de tomar las vacaciones en el momento que lo deseen. Además, las personas con más de 20 años de antigüedad podrán disfrutar de un día más de vacaciones.
- Más Vacaciones: los/as empleado/a podrán comprar hasta 5 días adicionales de vacaciones al año.
- Flexibilidad en el permiso por matrimonio: Podremos disfrutar de dos días, de los 15 que nos corresponden por matrimonio, antes del evento.
- Mini-Excedencias: Posibilidad de acordar excedencias cortas por causas personales (diferentes a las recogidas por ley) durante periodos que van desde los 15 días hasta los cuatro meses.

Durante 2019 el departamento de RRHH junto con el Comité de Empresa lleva a cabo un exhaustivo análisis de mejora y aumento de las medidas de conciliación, poniendo especial foco en las jornadas a turnos rotativos.

Fruto de este esfuerzo se aprueban diferentes medidas que se suman al ya extenso paquete de beneficios y flexibilidad con el contamos.

- Salida sin comer: Posibilidad de adelantar 40min el horario de salida de los viernes para todas aquellas situaciones en las que prefieras no hacer uso del servicio de comedor y salir antes, bien porque te vas de fin de semana, quieras comer con tu familia, amigos/as, etc.
- "Entre Nosotros/as estables por horas": Ampliamos la medida "Entre Nosotros Estables" al colectivo de ECOs en formato piloto. Esta iniciativa permite disponer de flexibilidad horario con dos opciones:
  1. Hasta 2 horas en los cambios de turno de noche a mañana y de tarde a noche.
  2. Hasta 1 hora en el cambio de turno de mañana a tarde.
- "Planificación de Turnos y Horarios": Se establece un compromiso formal y por escrito de todos los departamentos mediante el cual se espera que "Respeten la asignación

de las personas a los turnos programados con tiempo para facilitar la conciliación"

- "Turno Móvil Calidad": Posibilidad dentro del colectivo de Control de Calidad de poder cambiar sus turnos sin la necesidad de buscar a un compañero/a con el que intercambiarlo.
- "Entre Nosotros/as Nocturno": Sistema que nos permita unir a personas que voluntariamente deseen realizar el turno de noche, por un período mínimo de un mes, y a personas de 50 años o más que deseen dejar de realizar turnos de noche.

Teletrabajo: En 2018 se implantó el teletrabajo de manera puntual y se empezó a hacer seguimiento del correcto funcionamiento de esta iniciativa. El año siguiente se aumentaron los días máximos permitidos y con la crisis del COVID 19 la flexibilidad horaria se amplió totalmente, de manera que incluso las personas podían solicitar el horario requerido para poder compaginar su trabajo con la nueva situación sobrevenida por la pandemia.

En 2021 se lanza la nueva política corporativa sobre teletrabajo que tiene como objetivo ofrecer una mayor flexibilidad sobre cómo y dónde trabajar en el futuro, no sólo cumpliendo con la legislación vigente sino excediendo en algunos casos los requisitos legales, beneficiando a toda la plantilla de GSK España. Así se posiciona la flexibilidad como parte de nuestra propuesta de valor al empleado/a y elemento clave de la estrategia de ser un "Empleador Moderno".

### Mejoras de Convenio

En **Glaxo Wellcome S.A.** hemos puesto en marcha una serie de medidas que suponen una mejora a lo establecido por Ley dentro de nuestro Convenio.

Entre estas mejoras destacamos:

- Permiso por fallecimiento de tíos y sobrinos carnales.
- Permisos a los padres para asistir a los exámenes prenatales en consultas médicas privadas.
- Permisos a los trabajadores para ser atendidos y para acompañar a sus hijos a consultas médicas privadas.
- Aumento de las distancias en los permisos por desplazamiento aplicándolo desde los 80 km.
- "Mejora del Permiso de Asistencia a Consulta Médica del/a trabajador/a": Se otorgará el día completo cuando el día anterior a la consulta el trabajador/a tenga asignado turno de noche y, para la asistencia a la consulta médica, tenga que realizar un desplazamiento superior a 80 kilómetros por trayecto desde su domicilio, siempre y cuando la hora de consulta médica sea anterior a las 14:00h.

### Maternidad/Paternidad

Tener hijos es uno de los proyectos personales más importantes y para ello, también dentro del Programa Nexo, se contemplan una serie de medidas relacionadas con la maternidad y

la paternidad para que, en esos momentos tan especialmente demandantes, todo sea un poco más fácil.

- Desde la empresa se gestiona toda la documentación requerida por los organismos oficiales.
- Exención del turno de noche para mujeres embarazadas.
- Flexibilidad en el Permiso de Lactancia: nuevas fórmulas de flexibilizar el modelo planteado por la ley.
- Antes de que se precise tomar una baja maternal, si la médica de la empresa lo encuentra oportuno, las embarazadas se pueden acoger a una modalidad mediante la cual pueden realizar menos horas sin que esta reducción afecte a su salario.

### Otras Ventajas

Otros Beneficios de los que pueden disfrutar lo/as empleado/a de **Glaxo Wellcome S.A.** y que englobamos en este Programa son:

- Parking Gratuito.
- Gimnasio, Pistas de Pádel y Pistas de Tenis.
- Plazas de parking reservadas.
- Transporte Colectivo desde varios puntos de Aranda hasta la fábrica.
- Sala de Internet.
- Premios y regalos por nacimiento de hijos y/o enlaces matrimoniales.



# 3 | Respeto a los Derechos Humanos

## 3.1. 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 del Grupo 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 del Grupo 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 GSK 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

El Grupo 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 del Grupo 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.

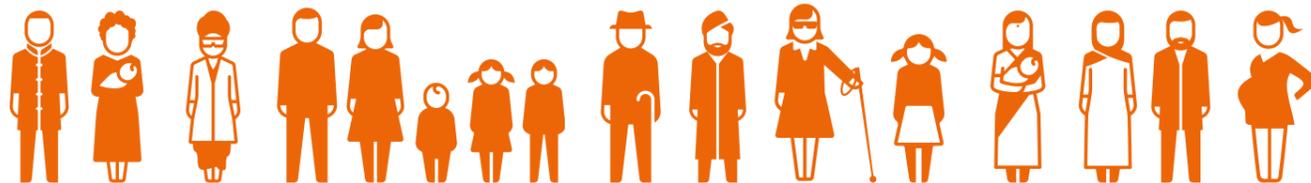
Dos veces al año, la compañía lanza la encuesta global de GSK, una evaluación de la satisfacción de los empleados para detectar posibles situaciones de disconfort, escuchar la opinión de todos los empleados de la compañía y así poder actuar a través de planes de acción de mejora. Algunos de los puntos mejor valorados en las encuestas de 2019 y 2020 fueron los que tienen que ver con la seguridad y bienestar de los empleados, si la empresa dota de medidas de seguridad y salud adecuadas para los empleados, si **Glaxo Wellcome S.A.** estimula el bienestar y la salud, si la compañía gestiona los riesgos protegiendo la empleado. Lo que demuestra el compromiso del Grupo GSK con uno de los derechos fundamentales, la seguridad.

*“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 Grupo 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 el Grupo 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

El Grupo GSK vela por la igualdad ya no solo entre hombres y mujeres sino va mas 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 **Glaxo Wellcome S.A.** en el año 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

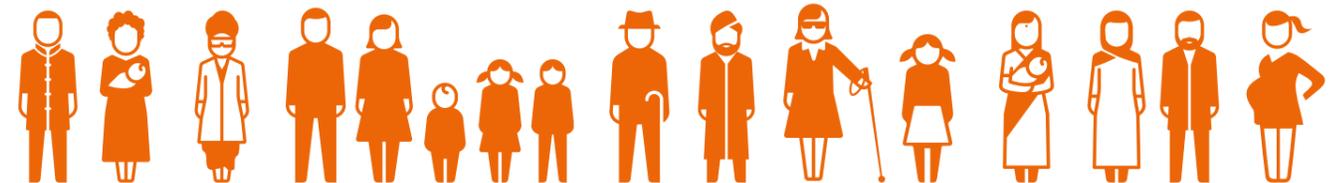
En **Glaxo Wellcome S.A.** la transparencia en las comunicaciones, contar con la participación de los empleados en cuestiones clave que tengan que ver con las condiciones de trabajo, la opinión del empleado... son importantes

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

El Grupo 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.

En los últimos años se está haciendo un esfuerzo importante para el fomento de la formación online en diferentes plataformas (HMM, Business skills, Coursera...) a la que tiene acceso todos los empleados

y que permite conciliar desarrollo sin que afecte a la vida personal.

La intranet de la compañía ofrece en paralelo multitud de recursos 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: laboral, 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.

*Velar por los Derechos de los empleados es una de las funciones del Comité de Empresa, que dentro de su Reglamento Interno de Funcionamiento establece el mecanismo de identificación, registro, gestión y resultado de todas aquellas situaciones de las que tenga conocimiento relacionadas con la vulneración de los derechos de los empleados.*

## 3.2. Información detallada

### 3.2.1. Procedimientos Diligencia Debida

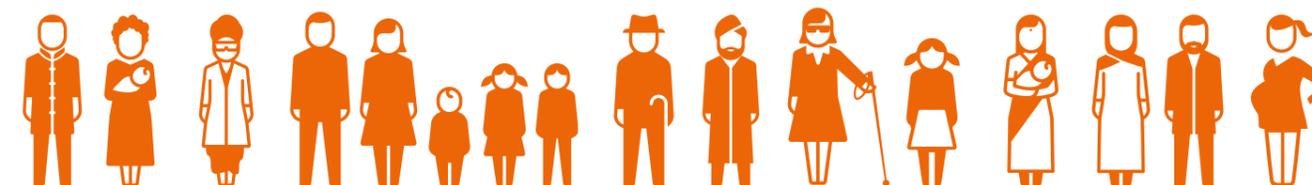
Compromiso con los valores... desde el primer día. En el momento que un futuro empleado tiene su primera toma de contacto con **Glaxo Wellcome S.A.** se establece el respeto como uno de los pilares fundamentales de todo lo que hacemos.

Toda persona que firma un contrato de trabajo con **Glaxo Wellcome S.A.** 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 GlaxoSmithkline, 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 presencia que

suponga una vulneración de los derechos humanos. El Grupo 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 el Grupo 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 del Grupo 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.



### 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

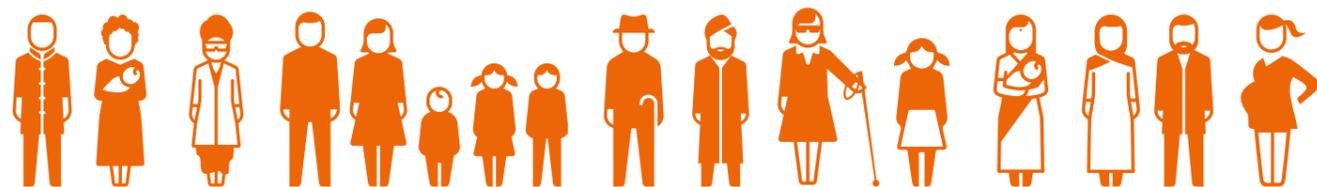
Como adelantaba ya en el informe, la fábrica de Aranda cuenta con un Comité de Empresa constituido por 17 empleados que han sido elegidos según establece la normativa por los empleados de la empresa y que les representan.

Existe una gran cultura de prevención de riesgos en el Grupo GSK y en concreto en la fábrica de **Glaxo Wellcome S.A.** Una larga trayectoria de planes, actividades, auditorías de prevención sitúan a la fábrica 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 fábrica no ha escatimado en el empleo de recursos humanos y materiales para desarrollar lo que hoy es día es la prevención de riesgos laborales: un ejemplo de cultura y modelo que se materializa en el bajo índice de accidentes laborales y ninguna enfermedad profesional.

Velar por que los empleados de **Glaxo Wellcome S.A.** trabajen en unas condiciones óptimas elimina por completo la posibilidad de trabajo forzoso pero ya no solo desde un punto de vista físico si no también psicológico.

Todos los puestos y actividades de fábrica tienen una evaluación de riesgos que se revisa cada 3 años o en caso de que haya cambios que modifiquen las condiciones de trabajo y varíen el riesgo. En la evaluación de los riesgos de todos los puestos de trabajo, la normativa indica que se deben parar aquella actividad identificada como de riesgo alto. Esto asegura que, aquellas actividades que puedan resultar peligrosas sean detenidas, monitorizadas cuando sea preciso y que se tomen las acciones oportunas hasta la disminución del riesgo, momento en el que se valora reanudar la actividad.

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 traspuesta 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. Información general

### El riesgo de corrupción y soborno

El sector de la Salud cuenta con un riesgo de corrupción y soborno inherente a su actividad, derivado principalmente de:

- El alto número de intervención de terceras partes, como pudieran ser proveedores, empleados, representantes y administraciones públicas.
- Las decisiones relativas a aprobación, comercialización y acceso de productos farmacéuticos, así como su distribución tienen un alto grado de interacción con funcionarios públicos y algunas entidades privadas clave.

Llevar a cabo nuestras actividades de negocio de manera ética es algo inherente a los valores de **Glaxo Wellcome S.A.**, - en adelante GW S.A.- así como al Grupo GSK al que pertenece. Es por esto por lo que GW S.A. participa activamente de la política de tolerancia cero de su matriz 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 del Grupo GSK:** Las presiones comerciales o relativas a operaciones podrían llevar a que empleados del Grupo 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 del Grupo GSK:** el deseo por cumplir con los objetivos comerciales, 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 del Grupo 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 del Grupo GSK.
- 4. Riesgo de que empleados del Grupo GSK reciban o soliciten sobornos y/u otro beneficio personal indebido:** El personal del Grupo GSK, motivado por la oportunidad de conseguir una ganancia personal, podría aprovechar 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 vengan 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 GW S.A. que pueden conllevar riesgo ABAC son:

- Compra de bienes y servicios empleados para la transformación y suministro de medicamentos.
- 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 y donaciones
- Acuerdos con profesionales sanitarios.
- Notas de gasto de empleados (regalos, gastos y hospitalidad).
- De forma indirecta, derivado con su vinculación con GlaxoSmithKline S.A.:
  - Concursos públicos y negociación de precios.
  - Descuentos y devoluciones de productos.
- Muestras gratuitas y bonificaciones.
- Estudios de investigación de mercado.
- Investigación clínica.
- Desarrollo de nuevos negocios.
- Contratación de Terceros que actúan en nombre del Grupo GSK.

Al igual que el resto de la corporación, GW S.A. 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 vea envuelta la sociedad GW S.A. y gestión mancomunada de la tesorería de la sociedad.

▪ Declaración anual jurada de los consejeros de GW S.A. en las que declara:

- Su conocimiento de los artículos 227 a 231 de la Ley de Sociedades de Capital y también de la norma de GlaxoSmithKline sobre conflicto de intereses (SOP-GSK-006).
- Que ni el consejero ni personas vinculadas a su persona, según se define en el artículo 231 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital:
  - Hayan realizado transacciones con **Glaxo Wellcome S.A.**, sin tener en cuenta las operaciones ordinarias, hechas en condiciones estándar para los clientes y de escasa relevancia, entendiéndose por tales aquellas cuya información no sea necesaria para expresar la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de la entidad.
  - Hayan utilizado el nombre de **Glaxo Wellcome S.A.** para influir indebidamente en la realización de operaciones privadas.
  - Hayan hecho uso de los activos sociales, incluida la información confidencial de la compañía, con fines privados.
  - Hayan sacado provecho propio de las oportunidades de negocio de **Glaxo Wellcome S.A.**
  - Hayan obtenido ventajas o remuneraciones de terceros distintos de **Glaxo Wellcome S.A.** asociada al desempeño de mi cargo.
  - Desarrollado actividades por cuenta propia o cuenta ajena que entrañasen una competencia efectiva, sea puntual o potencial, con **Glaxo Wellcome S.A.** o que, de cualquier otro modo, nos sitúen en un conflicto permanente con los intereses de **Glaxo Wellcome S.A.**

▪ Eliminación de la caja líquida para transacciones de escaso valor, forzando a la gestión de todas las transacciones mediante pedido o tarjeta corporativa controlada, y su correspondiente facturación.

- Código de prácticas para la promoción y la participación científica para Prescripción de medicinas.
- Código de prácticas para la promoción y la participación científica para CH.
- Interacción con expertos externos para prestar servicios.
- Procedimiento de trabajo con grupos de políticas públicas.
- Política de ocio, regalos e invitaciones.
- Procedimiento sobre gestión y abordaje de los conflictos de intereses personales.

- Política de conservación de registros globales.
- Norma sobre las leyes de la competencia.
- Procedimiento de gestión de riesgos de terceros
- Procedimiento sobre donaciones humanitarias de productos y respuesta ante emergencias.
- Procedimiento de control previo al empleo o la implicación.
- Política de reembolsos financieros a ejecutivos.
- Política sobre deducciones económicas a altos directivos.
- Procedimiento de protección a las personas que denuncian una conducta no ética o ilegal.
- Política de Viajes.
- Third Party Oversight – ABAC Due Diligence.

En el Grupo 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.
- El **Centro de Excelencia de ABAC** es responsable de apoyar al Compliance Officer Corporativo en el diseño e implementación de controles internos y actuar como nexo de unión con los responsables de ABAC a nivel Supply Chain.
- La figura del **Supply Chain Finance Compliance Manager**, quien actúa como coordinador y nexo de unión con los responsables locales para las distintas actualizaciones y procedimientos asociados con el ICFW para todas las fábricas en Pharma Supply Chain.

#### A nivel local:

- El **Director Financiero de GW S.A.** es el responsable ABAC a nivel local.
- El **RMCB (Risk Management and Compliance Board) de GW S.A.**, formado por representantes de área funcionales clave y **RMCB Exendido** - participado por el Comité de Dirección de GW S.A. dos veces al año -, es responsable de la revisión periódica del riesgo ABAC (mínimo una vez al año).
- Asimismo, el director de la fábrica asiste al **Comité Ejecutivo Nacional** donde se revisa los riesgos ABAC a nivel de país.
- El **Marco de Control Interno** - de ahora en adelante ICFW, por su acrónimo del inglés Internal Control Framework - establece el marco de gestión del riesgo de corrupción y soborno. Este marco recoge los controles llevados a cabo en el Grupo GSK de manera global, es decir, que aquellos que afectan al Grupo GSK así como aquellos que quedan en el ámbito de GW S.A.

Para evaluar la **efectividad del ICFW** en GW S.A. existen varios niveles de control:

- **Monitorización independiente del Negocio (IBM):** El equipo de IBM realiza revisiones de determinadas actividades con riesgo ABAC periódicamente, y cuya última auditoría de GW S.A. tuvo lugar en 2017.

Los resultados son compartidos con el RMCB de GW S.A. y el Centro de Excelencia de ABAC.

A mayores, nuestros servicios de auditoría externos revisan de forma independiente procesos clave como pudieran ser gestión de compras y aprobación de pedidos, ajustes de inventario y los correspondientes niveles de autorización que son en sí mismo una herramienta para la lucha de ABAC.

#### Indicador de desempeño IBM / ABAC.

	2018	2019	2020
Número de incidencias IBM/ABAC	0	0	0

- **ABAC annual internal monitoring.** Se trata de auditorías de nivel 2 (auditorías internas), y que incluye la revisión tanto del conocimiento en GW S.A. de las políticas y procedimientos ligados a ABAC así como supervisión y muestra de TPO.

- **Revisión anual general como parte del proceso de Confirmación del Director de Fábrica:** revisión liderada por el equipo Financiero de la fábrica de Aranda y certificada por el Director de Fábrica y Director Financiero.

Adicionalmente, **Glaxo Wellcome S.A.** cuenta con un sistema formal de seguimiento y control de aquellas acciones correctoras identificadas (CAPAs, Corrective Action and Preventive Actions) 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.

Para hacer llegar todos los aspectos relevantes en la gestión del riesgo de ABAC, GW S.A. se sirve de las siguientes **vías de comunicación a sus empleados y a terceros:**

#### A sus Empleados:

- Página web de ABAC en la intranet del Grupo GSK.
- Guías de discusión de ABAC.
- 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.

- Comunicaciones dirigidas a colectivos profesionales (Financiero, Logística, Compras, etc.)
- Formación interna mandatoria a los empleados o Todos los empleados del Grupo GSK reciben formación en ABAC a través del programa de formación obligatoria anual "Viviendo nuestros Valores y Expectativas" que incluye una formación específica en el Código de Conducta para los empleados del Grupo GSK. Adicionalmente, el Grupo GSK cuenta con un enfoque basado en el riesgo con el fin de impartir formación más completa y detallada a empleados en función del puesto que ocupan.
- El Grupo GSK tiene a disposición de los empleados un canal de denuncias (Speak Up Line) para reportar incumplimientos o conductas inadecuadas. Las alegaciones de falta de cumplimiento son revisadas y perseguidas por el equipo central de investigaciones. El procedimiento del Grupo GSK "Protegiendo a Personas que Reportan Conductas Ilegales o No Éticas" viene a proteger al informante de alguna posible represalia.

**Contratos con Terceros:**

- Para terceros que realizan actividades externas en nombre de GW S.A. y que por tanto han sido categorizados como riesgo ABAC alto o medio, la formación en ABAC del tercero a sus empleados es obligatoria, quedando así reflejado en el contrato firmado con el Tercero.

**Donaciones:**

Existe una política a nivel corporativo que tiene como objetivo recoger los principios para las Subvenciones y Donaciones realizadas por el Grupo GSK para que estén en consonancia con el deseo que tiene el Grupo GSK de promover y apoyar la salud pública y la enseñanza e investigación médicas, científicas y académicas; 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 del Grupo GSK. Que estén en coherencia con la cultura corporativa del Grupo GSK y su colaboración con la comunidad. Que cumplan las leyes y las normativas aplicables, además de los valores éticos

fundamentales, políticas internas, instrucciones técnicas y directrices del Grupo GSK y que se realicen de forma que, mediante su correcta gestión, protejamos la imagen que se tiene del Grupo GSK y que estén en coherencia con el deseo que tiene el Grupo GSK de generar confianza.

A lo largo del 2020 han sido varias las colaboraciones y donaciones realizadas dentro del marco de la Responsabilidad Social basada en 3 pilares fundamentales: deporte y vida saludable, promoción de la cultura, diversidad y salud.

Adicionalmente, y debido a la pandemia del Covid-19, en 2020 hemos colaborado proporcionando material, equipos de protección, etc a la Junta de Castilla y León y a los Hospitales de Aranda de Duero y Guadalajara.

Sumamos a esto, que con frecuencia GW S.A. recibe peticiones de apoyo financiero o económico de distintas organizaciones para contribuir a sus causas.

Como miembro importante de la comunidad, el Grupo GSK reconoce la importancia y el papel que podemos desempeñar en la misma como compañía en apoyo de causas legítimas y meritorias.

Dicha política está traspuesta en una instrucción técnica a nivel local que recoge el alcance, las responsabilidades, el procedimiento de actuación así como establece los controles y auditorías relacionados con dichas donaciones.

En el año 2020 se realizaron donaciones dinerarias por valor de 66.800€ y en materiales para el Covid-19 por valor de 16.458€.



TIPO DE DONACIÓN	Nº DE DONACIONES	IMPORTE DONADO EN €
Deportivo	8	17.500
Covid-19	3	16.458
Integración	2	49.300



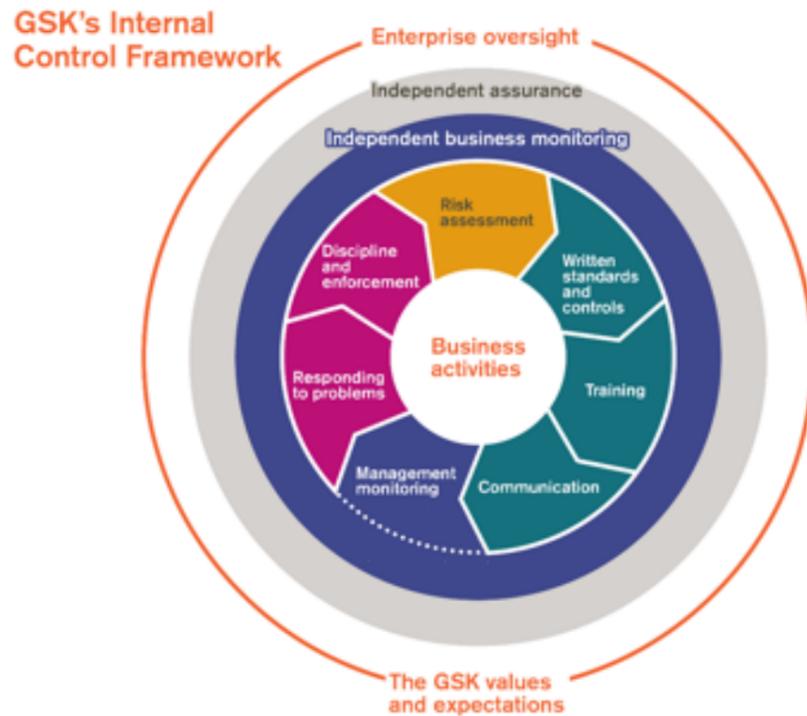
# 5 | Información sobre la sociedad

## 5.1. Información general

Con el objeto de mitigar los riesgos a los que hacemos frente de manera efectiva, el Grupo 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 **Glaxo Wellcome S.A.** 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)** del Grupo 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 del Grupo 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 el Grupo 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 poder 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 "Escalado" (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 un 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 del Grupo 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 **Glaxo Wellcome S.A.** 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 Grupo GSK. Proporciona una valoración sobre la efectividad de la identificación y gestión de riesgos realizada y en definitiva de la efectividad del MCI implementado por **Glaxo Wellcome S.A.**

## 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**

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

**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.

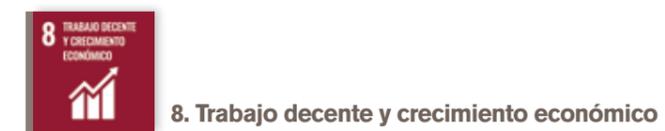
**6. Agua limpia y saneamiento**

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 CO<sub>2</sub> 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.

### 5.2.1.5. Iniciativas sociales



#### El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio

Existe un comité de seguridad, salud y medio ambiente, con representantes de los trabajadores, Delegados de Prevención, representantes del departamento de EHS y representantes de la empresa. El comité se reúne trimestralmente.

Se encarga de la consulta e información de los temas preventivos y de medio ambiente, así como atender inquietudes y propuestas de la parte social de la empresa en materia de seguridad y salud.

Además, se realizan actividades relacionadas con la salud y el medio ambiente para promoverlos no solo entre los

trabajadores, sino también con toda la población local. Algunos ejemplos son:

- Las charlas sobre temas de salud y bienestar, que están abiertas a no empleados. Se han abordado, entre otros temas, el consumo de alcohol, la seguridad vial, la prevención del Ictus o del cáncer y la promoción de la actividad física.
- Plan de movilidad sostenible, potenciando el uso de transporte sostenible (andando, bicicleta, vehículo eléctrico, coche compartido) para ir a la fábrica, unido al servicio de autobús que presta la fábrica a los empleados.

#### Las relaciones con los actores de la comunidad local

Existe una estrecha colaboración con las entidades locales: bomberos, protección civil, policía local y Ayuntamiento de Aranda.

Además de ser conocedores de nuestros protocolos y planes de emergencia, los bomberos colaboran en distintas formaciones y talleres, así como en la realización de simulacros.

En 2020 un total de 8 alumnos iniciaron sus prácticas en la fábrica de Aranda, sin embargo tras el estado de alarma dejaron de venir a nuestras instalaciones y finalmente llevaron a cabo

trabajos alternativos desde sus casas para completar con las prácticas obligatorias.

Las conversaciones con las universidades siguen formando parte de esta estrategia de desarrollo de talento y oportunidades. Durante el año 2020 fueron 15 los becarios procedentes tanto de universidades de Castilla y León: Farmacia de Salamanca, Ingenierías de Burgos... así como de universidades de todo el territorio nacional: Facultad de Farmacia de Navarra, Universidad Autónoma de Madrid, etc.

#### Programas de Voluntariado

Otra forma de colaboración con la comunidad local que tiene **Glaxo Wellcome S.A.** y con un impacto importante son las actividades de voluntariado, tanto a nivel local como fuera de nuestras fronteras: Orange Day, Programa en colaboración con Save the Children, Programa Pulse, Voluntariado en Barrenstown...

Además, este último año y con motivo de la pandemia GSK lanzó un nuevo voluntariado, junto con la fundación Adecco, para ayudar a las personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental durante el confinamiento.



## 5.2.2. Subcontratación y proveedores

### La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales

El Grupo 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 del Grupo 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 del grupo 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. Las cadenas de suministro del Grupo 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). El gasto con terceros de **Glaxo Wellcome S.A.** asciende a 28.6 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.

También compramos gran cantidad de mercancías y contratamos 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.

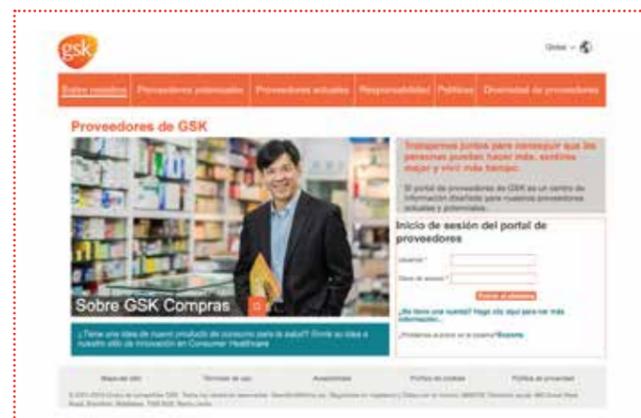
En **Glaxo Wellcome S.A.** nuestros valores de dedicación al paciente, integridad, respeto por las personas y transparencia están integrados en todo lo que hacemos.

Buscamos hacer negocios con proveedores que compartan nuestros valores y nuestro compromiso con estrictos estándares éticos.

La Política pública de **Glaxo Wellcome S.A.** 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 **Glaxo Wellcome, S.A.** 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, algunos de los cuales están directamente relacionados con nuestros proveedores. A través del siguiente enlace se puede acceder a los programas, valores y políticas del Grupo GSK aplicables a las relaciones con terceros: [https://supplier.gsk.com/irj/portal/public?guest\\_user=SUP\\_GUEST\\_ES](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 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.

### Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental

En **Glaxo Wellcome S.A.**, 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.

**Glaxo Wellcome, S.A.** 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 de **Glaxo Wellcome, S.A.** 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.

a) Se identifican como aspectos ambientales indirectos (emisiones, consumos de combustible y generación de residuos) derivados tanto de la recogida de residuos por parte de proveedores de medio ambiente como de los proveedores habituales de servicios.

b) Se realiza un seguimiento de los impactos de los proveedores de medio ambiente como para proveedores habituales de servicios y a los proveedores de materias primas y materiales.

Para mayor control del servicio prestado por parte de los proveedores de medio ambiente y de materias primas y materiales con mayor impacto, se les aplica lo siguiente:

- **Proveedores de medio ambiente:**
  - Se les realiza auditoría previa al comienzo del servicio y evaluaciones periódicas, según procedimiento interno.
  - Obligación de comunicación anterior de cualquier subcontratación a terceros de cualquier cambio de gestor o transportista de residuos.
- **Proveedores de materias primas y materiales con mayor impacto:**
  - Se les realiza auditoría ambiental (encuesta) que determina su nivel de compromiso ambiental al inicio y de forma periódica.

Todos proveedores de servicios que trabajan en nuestras instalaciones son informados de los requisitos ambientales que tienen que cumplir para estar alineados con el cumplimiento de nuestros objetivos.

Adicionalmente **Glaxo Wellcome, S.A.** 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 el Grupo 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 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.

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 **Glaxo Wellcome S.A.** Cuando se considere relevante para un Tercero, el cumplimiento de algunos o todos los Principios será obligatorio y se requerirá a través de obligaciones contractuales y una supervisión rigurosa de **Glaxo Wellcome S.A.** y una auditoría basada en el riesgo. Los Principios son una lista no exhaustiva de las expectativas del Grupo GSK.

## Posición de Glaxo Wellcome S.A.

**Glaxo Wellcome S.A.** 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, **Glaxo Wellcome S.A.** 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.

**Glaxo Wellcome S.A.** espera que todos los Terceros con quienes nos comprometemos cumplan con todas las leyes y regulaciones aplicables.

Además de cumplir con los estándares de **Glaxo Wellcome S.A.** contra el soborno y la corrupción y los derechos laborales

reflejados en los 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 **Glaxo Wellcome S.A.** 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 Glaxo Wellcome S.A. (TPO)

El Grupo GSK ha desarrollado un programa global de supervisión de terceros para reforzar nuestra gestión de riesgos de todas sus empresas, y por lo tanto también de **Glaxo Wellcome S.A.** El objetivo es garantizar que se evalúe el riesgo de todos los terceros respecto a los Principios.

El programa se enfoca en asegurar que todos los Terceros existentes hayan sido evaluados con respecto a los Principios del Grupo 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 del Grupo 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.

**Glaxo Wellcome S.A.** 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 del Grupo 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) **Glaxo Wellcome S.A.** 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

**Glaxo Wellcome S.A.** 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 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.

## Glaxo Wellcome S.A. 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 **Glaxo Wellcome S.A.**, incluido el fraude, ya sea a través de sus propios canales de informes internos o a través de las Líneas de Integridad "Hablar" del Grupo GSK. Los números mundiales y la información están disponibles en línea en [www.gsk.com/speakup](http://www.gsk.com/speakup) ([https://gsk.i-sight.com/landing-page?lang=es\\_ES](https://gsk.i-sight.com/landing-page?lang=es_ES))

## Compromiso a largo plazo

**Glaxo Wellcome S.A.** reconoce la importancia de trabajar con terceros que comparten 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

Se promueve además la denuncia de conducta inapropiada por parte del personal de **Glaxo Wellcome S.A.** con quienes hacen negocios. **Glaxo Wellcome S.A.** se compromete a no tomar represalias y mantendrá, según corresponda, la confidencialidad y el anonimato con respecto a todas las divulgaciones.

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 del Grupo 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, préstamos, gastos de viaje, entretenimiento u hospitalidad.

Para evitar dudas, el Grupo 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, el Grupo 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 extraordinarias 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 el Grupo 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 el Grupo GSK relacionados con todos los aspectos del entorno y utilicen técnicas de mejora continua para respaldar los objetivos ambientales de la cadena de valor del Grupo 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, pueden llegar a establecer auditorías regulares a proveedores en temas medioambientales y sociales. En concreto se han realizado auditorías a gestores de residuos, proveedores de materiales con mayor impacto. En función de la tipología y del riesgo obtenido en la evaluación de riesgo se estable 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

En el Código de Conducta de GSK manifestamos el compromiso de Gestionar la Calidad de nuestros productos de manera efectiva.

Para nuestros empleados la Calidad es poner a la persona al final de la cadena de suministro y nuestros valores en el centro de todo lo que hacemos.

En GSK nos esforzamos por garantizar la seguridad, calidad y la eficacia de nuestros productos para nuestros pacientes y consumidores garantizando que nuestros procedimientos cumplan con las normas de buenas prácticas. Nuestros procedimientos de buenas prácticas para obtener la calidad del producto están documentados en nuestro Sistema de gestión de Calidad y se aplican en todos los lugares donde fabricamos, empaquetamos y distribuimos productos.

## Seguir las buenas prácticas

Proteger a los pacientes significa utilizar una variedad de pautas y estándares de calidad de buenas prácticas en todo nuestro negocio.

Supervisamos y documentamos nuestro trabajo exhaustivamente para asegurar que nuestros registros sean correctos y estén completos. También supervisamos nuestros sistemas informatizados, que respaldan esos procesos regulados. Seguir estos pasos con precisión asegura que cada elemento del proceso sea rastreable, responsable y esté listo para su inspección. Cumplir con estas directrices nos ayuda a satisfacer los requisitos regulatorios. Y lo que es más importante, significa que nuestros productos tienen la calidad correcta y que se minimiza cualquier riesgo potencial para los pacientes y consumidores.

En base a nuestro Código de Conducta de GSK y a la normativa de referencia en materia de Calidad dentro de la Industria Farmacéutica, la fábrica de Aranda desarrolló y mantiene vivo un Manual de Calidad del Centro de Aranda que tiene por objeto definir el Sistema de Gestión de la Calidad y concretar el compromiso de la Dirección en el establecimiento de la Política y los Objetivos de Calidad. Así mismo incluye la definición de la estructura organizativa, la asignación de los recursos necesarios para la implantación, el mantenimiento de dicho Sistema de Gestión de la Calidad y su utilización como herramienta para lograr la mejora continua, en todos los procesos y en particular todo lo relacionado con los sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas.

El Sistema de Gestión de la Calidad implantado en el Centro de Aranda tiene como compromiso básico conseguir la satisfacción de los clientes en calidad. Este objetivo básico se concreta en las acciones y procedimientos previstos en el Sistema dirigidos a conseguir:

- La prevención de errores.
- La detección de los servicios defectuosos.
- La corrección y mejora continuada de la calidad.
- La demostración del cumplimiento de los requisitos de calidad.

El proceso de medición, análisis y mejora se sustenta en una serie de procedimientos:

- Procedimiento de Control de materiales y productos no conformes.
- Procedimiento de Gestión de circunstancias anómalas y desviaciones.
- Procedimiento de Gestión de acciones correctivas y preventivas.
- Procedimiento de Gestión de reclamaciones.
- Procedimiento de Gestión de auditorías de la calidad y EHS.
- Procedimiento de Gestión de incidentes y realización de retiradas.

En estos procedimientos, se describen los objetivos, responsabilidades e indicadores de la eficiencia de cada proceso.

Todos estos procesos son origen desde las que se desencadena la mejora de nuestros procesos y en definitiva la mejora para los pacientes: Auditorías tanto internas como de autoridades regulatorias y clientes, auditorías a nuestros proveedores, resolución de desviaciones e implementación de acciones correctivas y preventivas, Validaciones de nuestros procesos...

Concretamente el procedimiento POC-C-010 Gestión de reclamaciones de Clientes, define la sistemática a utilizar por el Centro de Aranda para identificar, gestionar, hacer seguimiento, tendencias y asegurar la resolución de las reclamaciones recibidas de Producto Intermedio y Producto Terminado fabricado en Aranda.

Todo ello nos permite asegurar las buenas prácticas en nuestro día a día y con ello conseguir el objetivo de suministrar productos de calidad a nuestros pacientes y consumidores.

En lo que tiene que ver con la actividad de **Glaxo Wellcome S.A.** no ha habido retiradas de producto en el mercado en ninguno de los años 2018, 2019 y 2020.

A lo largo del año 2020 se han recibido un total de 5621 reclamaciones.

Las reclamaciones nos llegan por diferentes vías y se pone en marcha el procedimiento de Gestión de reclamaciones que conlleva una investigación por parte de GSK Aranda con los departamentos o áreas necesarias en función del defecto y motivo de la queja. Una vez realizada la investigación se genera una carta de respuesta con las conclusiones de cada queja.

Del total de reclamaciones recibidas en 2020, sólo el 4,2 % han resultado justificadas (causa raíz relacionado con nuestro proceso o materiales) y el 95,8 % de las reclamaciones son no justificadas y no se corresponden a defectos relacionados con nuestro proceso de fabricación o materiales, siendo la causa ajena a nuestra actividad.

En la tabla adjunta podemos ver el ratio de reclamaciones justificadas y no justificadas, manteniendo la tendencia del ratio de justificadas y no justificadas de años anteriores.

UDS. VENDIDAS	AÑO	TOTAL		NO JUSTIFICADAS		JUSTIFICADAS			
		Nº	PPM	Nº	%	PPM	Nº	%	PPM
182.202.746	2018	6487	35,6	6061	93,4	33,3	426	6,6	2,3
175.400.218	2019	6031	34,4	5658	93,8	32,3	373	6,2	2,1
173.397.329	<b>2020</b>	5621	<b>32,4</b>	5384	95,8	<b>31,1</b>	237	4,2	<b>1,4</b>

## 5.2.4. Informe fiscal

### Información fiscal

#### Beneficios obtenidos

INFORMACIÓN FISCAL	Glaxo Wellcome, S.A.
Resultado antes de Impuestos (Euros)	6.008.864,00
No se han distribuido dividendos en el ejercicio 2020	

### Información fiscal

#### Impuestos sobre beneficios pagados

INFORMACIÓN FISCAL IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS	Glaxo Wellcome, S.A.
Pagos a cuenta realizados en el ejercicio 2020 (Euros) (*)	Sociedad incluida en el Grupo Fiscal 120/98 (*) por lo que pagos a cuenta del ejercicio 2018 son realizados por la sociedad representante del Grupo, GlaxoSmithKline, S.A.

(\*) GlaxoSmithKline, S.A. es la sociedad representante del Grupo Fiscla 120/98 integrado, además, por las siguientes sociedades:

- Allen Farmacéutica, S.A.
- Stiefel Farma, S.A.
- Glaxo, S.A.
- Smithkline Beecham Farma, S.A.
- GlaxoSmithKline Investigación y Desarrollo, S.L.
- Glaxo Wellcome, S.A.
- Desarrollo Energía Solar Alternativa, S.L.

### Información fiscal

#### Subvenciones públicas recibidas

ENTIDAD CONCESIONARIA	Importe subvención de capital (Euros)	Fecha de cobro	Finalidad	Importe total aplicación a resultados	Efecto fiscal	Imputación de subvenciones de capital al resultado del ejercicio 2020 (Euros)
Junta de Castilla y León	1.835.400	Dic-06	Incentivos de interés especial inversiones 2002-2006	80.878,00	20.219,50	60.658,50
Ministerio de Economía	3.408.600	Feb-07	Incentivos regionales inversiones 2002-2006			
Mº de Economía (d.G. Tesoro)	1.311.688	Feb-10	Incentivos regionales – Ampliación Fase V: Edificio Fabricación Comprimidos	82.354,00	20.588,50	61.765,50
Junta de Castilla y León (ADE)	1.873.841	Abr-10	Incentivos de interés especial – Ampliación Fase V: Edificio Fabricación Comprimidos			
Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas	1.467.013	Nov-14	Incentivos regionales de desarrollo	116.475,00	29.118,75	87.356,25
<b>TOTAL</b>	<b>9.896.542</b>			<b>279.707,00</b>	<b>69.926,75</b>	<b>209.780,25</b>



## SOMOS INNOVACIÓN RESPONSABLE

Más información:

[www.gsk.es](http://www.gsk.es)

[@GSK\\_ES](https://twitter.com/GSK_ES)

